

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**



**CURSO:
PRÁCTICA PEDAGÓGICA PROFESIONAL
(MDS-715)**

**TEMA
LA PRÁCTICA DE HÁBITOS DE SALUD E HIGIENE MENTAL EN LA
FORMACIÓN DEL FUTURO DOCENTE DE PRIMARIA EN LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR:

MASSIEL ESQUIVEL	8 - 773 - 1057
LORENA DOWNER	8 - 737 - 2314
SILKA S. DE GONZÁLEZ	8 - 442 - 766
ELBA WYNTER	8 - 730 - 610
MELISSA WYNTER	8 - 738- 183

**FACILITADORA
DRA. NELIDA BRAVO**

PANAMÁ, 6 DE DICIEMBRE DE 2014

57

DEDICATORIA

Dedicamos, primeramente nuestro trabajo a Dios, ya que fue el creador de todas las cosas, el que nos ha dado fortaleza para continuar cuando hemos estado a punto de caer, por ello, con toda la humildad que de nuestros corazones emana le damos mil gracias.

De igual forma, a nuestros Padres, a quienes les debemos la vida, les agradecemos el cariño y su comprensión, a ustedes quienes han sabido formarnos con buenos sentimientos, hábitos y valores, los cuales nos han ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

A nuestros profesores (as), gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que nos transmitieron en el desarrollo de nuestra formación profesional.

Lorena, Elba, Melissa, Massiel, Silka.

17 SEP 2021.

Dóse que Autor

AGRADECIMIENTO

Ante todo agradecemos enormemente a Dios Todopoderoso por proveernos de la salud y la fortaleza para lograr este objetivo.

A nuestros familiares por su apoyo incondicional.

A la Dra. Nélide Bravo por su atinada dirección y orientación en cada momento de este curso

A la Facultad de Ciencias de la Educación, a los profesores (as), a todos aquellos estudiantes que amablemente nos brindaron información valiosa en el proceso investigativo y de ejecución de este proyecto.

Para concluir, les extendemos nuestro reconocimiento a todas las personas que de una forma u otra contribuyeron a la consecución de esta meta.

Lorena, Elba, Melissa, Massiel, Silka.

INDICE GENERAL

Dedicatoria	
Agradecimiento	
INTRODUCCIÓN	1
Primera Fase. Investigación	
Capítulo 1: Aspectos Generales	
1.1. Situación Actual del Problema	3
1.2. Supuesto	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1. General	5
1.3.2. Específicos	5
1.4. Restricciones o Limitaciones	5
1.4.1. Limitaciones	5
1.5. Justificación	6
Capítulo 2: Marco de Referencia	
2.1. Antecedentes	8
2.2. Términos relacionados	10
2.2.1. Salud Mental	10
2.2.2. Higiene Mental	10
2.2.3. Estrés	11
2.2.4. Inteligencia Emocional	11
2.2.5. Emoción	11
2.2.6. Burnout	12
2.3 Salud e Higiene Mental	12
2.3.1. ¿Qué es la Salud Mental?	14
2.3.2. Importancia de la Salud Mental	14
2.3.3. Algunos Hábitos de salud e Higiene Mental	16
2.3.4. Cómo mantener una adecuada higiene mental	17
2.3.5. Los aspectos psicológicos de la salud e higiene mental	17
2.3.6. Hábitos para reforzar	18

2.3.7 Características de un adulto mentalmente sano	19
2.4. Estrés	20
2.4.1. Clasificación	20
a. Estrés	20
b. Distrés	21
2.4.2. Síntomas de Estrés	22
2.4.3. Fisiopatología	24
2.4.3.1 Reacciones psicológicas	25
2.4.4. Factores desencadenantes	25
2.4.5. Endocrinología	27
2.4.6 ¿Para qué me sirve tener estrés?	28
2.4.7 ¿Cómo hacer frente al Estrés?	29
2.4.8 Prevención del Estrés	30
2.4.9 ¿Cómo combatir el Estrés malo	31
2.5. Estrés Laboral o Estrés en el Trabajo	32
2.5.1. Estrés Laboral en los Docentes	33
2.5.2. Factores desencadenantes de Estrés en el Docente	35
2.5.2.1. Sobrecarga de trabajo y falta de tiempo	35
2.5.2.2. Demandas relacionales y condiciones Sociales en el Trabajo	36
2.5.2.3. Relaciones con los Alumnos	36
2.5.2.4. Relación con los Compañeros	38
2.5.2.5. Relación con los Superiores	38
2.5.2.6. Relación con los Padres de Familias	39
2.5.2.7. El Apoyo o Reconocimiento Social	40
2.5.2.8. Incertidumbre	41
2.6. Inteligencia Emocional	42
2.6.1. Coeficiente Intelectual e Inteligencia Emocional	43
2.6.2. La Emoción	43
2.6.3. Tipos de Emociones	44
2.6.4. Habilidades de la Inteligencia Emocional	45
2.6.5. ¿Cómo desarrollar la Inteligencia Emocional	47

2.6.5.1. Comprende la importancia emocional en todos los aspectos de tu vida	47
2.6.5.2. Aprende a reconocer los desencadenantes de estrés y cómo lidiar con ellos	48
2.6.5.3. Ten mente abierta, sé curioso intelectualmente y amable	49
2.6.5.4. La extroversión y la Empatía crecen en simultáneo	50
2.6.5.5. Ponte en una situación Hipotética y piensas cómo reaccionarías en determinadas situaciones	51
2.6.5.6. Sé atento y consciente de ti mismo	52
2.6.5.7. Desarrolla Valores Morales y evalúa	
2.6.5.8. Deja espacio para el crecimiento personal	53
2.6.5.9. Zonas de Confort	53
2.7. Claves para mejorar el ambiente laboral educativo	55
Capítulo 3. Marco Metodológico	
3.1. Tipos de Investigación	58
3.2. Preguntas de Investigación	58
3.3. Población y Muestra	58
3.4. Procedimiento de la Investigación	59
3.5. Cronograma de Actividades	59
3.6. Presupuesto de la Investigación	60
3.7. Instrumento de Recolección de datos	61
3.8. Validación del Instrumento	64
Capítulo 4. Análisis de los Resultados de la Investigación	
4.1. Presentación de Resultados	65
4.1.1 Gráfica # 1	65
4.1.2 Gráfica # 2	66
4.1.3 Gráfica # 3	67
4.1.4 Gráfica # 4	68
4.1.5 Gráfica # 5	69
4.1.6 Gráfica # 6	70
4.1.7 Gráfica # 7	71

4.1.8 Gráfica # 8	72
4.1.9 Gráfica # 9	73
4.1.10 Gráfica # 10	74
4.1.11 Gráfica # 11	75
4.1.12 Gráfica # 12	76
4.1.13 Gráfica # 13	77
4.1.14 Gráfica # 14	78
4.1.15 Gráfica # 15	79
4.1.16 Gráfica # 16	80
4.1.17 Gráfica # 17	81
4.1.18 Gráfica # 18	82
4.1.19 Gráfica # 19	83
4.1.20 Gráfica # 20	84
4.1.21 Gráfica # 21	85
4.1.22 Gráfica # 22	86
4.1.23 Gráfica # 23	87

Conclusiones

Recomendaciones

Anexos

Segunda Fase. Formulación del Proyecto

1.1. Seminario Taller	89
1.2. Denominación del Proyecto	89
1.3. Síntesis Descriptiva	89
1.4. Elaboración	91
1.5. Fecha	92
1.6. Introducción	92
1.7. Justificación	93
1.8. Objetivos	94
1.8.1. General	94
1.8.2. Específico	94

1.9 Misión	94
1.10 Visión	94
1.11. Metas	94
1.11.1. A corto plazo	94
1.11.2. A mediano plazo	95
1.11.3 A largo plazo	95
1.12. Metodologías	95
1.12.1. Solicitud de Permiso	95
1.12.2 Cronograma de Actividades	95
Tercera Fase: Informe Final de la Ejecución del Proyecto	
1. Autoras de la ejecución del Proyecto	97
2. Metodologías de las Actividades Realizadas	97
3. Programa del Seminario	98
4. Folleto	99
5. Banner	99
6. Separadores de Libros	100
7. Bolígrafos Decorados	100
8. Bolsos/Recordatorio	101
9. Herramientas Utilizadas	101
9.1. Equipos	101
✓ Computadoras	
✓ Impresora	
✓ Memoria USB	
✓ Cámara Fotográfica Digital	
9.2. Software	102
9.2.1. Microsoft Word	
9.2.2. Microsoft Excel	
9.2.3. Microsoft Power Point	
9.2.4. Microsoft Publisher	
9.2.5. Internet	
9.2.6 Adobe Photoshop	

9.2.7. Adobe Ilustrador

10. Limitaciones	103
11. Logros Alcanzados	103
12. Resultados de Evaluación	104
13 Informe Financiero	105
Conclusiones	
Anexos	

INTRODUCCIÓN

La labor del maestro expresada a través de programas de estudios anuales, su interpretación y dosificación en unidades trimestrales, planes semanales y/o diarios. Por otro lado la variedad de métodos que deben ser utilizados por el docente para alcanzar su objetivo así como el compromiso asumido con padres de familia y la sociedad en general.

Por lo anteriormente expuesto, podemos observar el gran compromiso y responsabilidad que le compete al docente en su labor diaria, lo cual contribuye al nivel de estrés.

La mayoría de las profesiones tienen un nivel de estrés pero es claro que en la mayoría de estas la labor termina al salir y se retoman los pendientes al siguiente día pero el docente invierten tiempo fuera del horario de trabajo en la preparación de clases, elaboración de material didáctico y planeación de actividades extras, seguidas de actividades como tutorías, revisión de tareas y exámenes de sus estudiantes, captura de calificaciones por internet.

Aunado a esto recordemos que los docentes tienen hogares, familiares que atender, realizan trabajo doméstico que a pesar de no ser algo que no realice cualquier otro profesional sí implica trabajo extra que se conjuga con las funciones ya explicadas. Colocando a este en una disyunta entre las responsabilidades del hogar y las del trabajo. Por lo cual el docente necesita mantener un equilibrio entre su labor y su vida personal.

De allí que en el presente trabajo queremos conocer cuan consciente está el docente de la importancia que tienen tanto la higiene mental como la inteligencia emocional no sólo para manejar situaciones dentro de su trabajo sino también para conocer y aplicar las estrategias a disposición para llevar una vida plena, donde el trabajo sea un complemento, el aprendizaje una búsqueda sana de perfeccionamiento y estatus sin llegar a la carrera de puntos muchas veces sin control, con excesivo desgaste y frustrantes resultados.

A través del desarrollo de nuestro marco teórico propondremos teorías, estrategias, hábitos que ayuden al docente a mantener o mejorar su higiene mental y a conocer el valor de la inteligencia emocional.



PRIMERA FASE
INVESTIGACIÓN

CAPITULO I
DEFINICIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

I- ASPECTOS GENERALES

1.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA (planteamiento del problema)

En algún momento de la vida el individuo experimenta sentimientos de tristeza, ansiedad, mal humor, insomnio, dolor de cabeza, gastritis y palpitar acelerado, síntomas asociados a la enfermedad denominada estrés, considerada un trastorno mental cuando provoca comportamientos sociales desajustados y malestar persistente en el tiempo.

Noticias recientes de docentes ahorcados, desviados del norte de su profesión nos revelan los niveles emocionales que presentan los docentes en nuestro país, lógicamente no estamos hablando de que todos los docentes se encuentren en el mismo caso o diagnóstico, pero si nos da luces de alerta en cuanto a que tenemos que formar hábitos que ayuden a regular los niveles de estrés.

Hoy en día se escucha hablar mucho del término estrés y más recientemente del término inglés Burnout pero, ¿qué hace el profesional docente para manejar el estrés en un nivel sano, qué hace para evitar el bloqueo y el desgano?

Hoy por hoy los docentes tanto de nivel básico como del medio y superior de escuelas públicas y privadas, se encuentran en situaciones complejas y delicadas. Basta simplemente observar cómo en los medios de comunicación son responsabilizados de la problemática tan compleja de la educación, siéndoles atribuidos problemas diversos que surgen en el contexto escolar docente-alumno, como la baja asimilación de contenidos curriculares entre los estudiantes, la carencia de valores y las actitudes escabrosas de los jóvenes estudiantes, además de cuestiones de tipo social como violencia juvenil, adicciones, malos hábitos etcétera. Así, los cuestionamientos a los que se sujetan los profesionales de la educación, propicia en ellos, personal y profesionalmente, agobio y desconcierto, con ciertas contradicciones en sus derechos y deberes, en el sentido

de hasta dónde son culpables o responsables de la educación de la sociedad o parte de ésta (Steve, 2003). Por lo tanto es necesario que las autoridades educativas volteen la mirada hacia esta problemática, que repercute directa y negativamente en los resultados de la educación.

El estrés laboral o síndrome de burnout, aun cuando parecieran conceptos distintos, se trata de realidades que no se pueden comprender distorsionadas una de la otra. Freudenberger (1974) describe el Burnout como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada, resultado de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador", que sitúan las emociones y los sentimientos negativos en el contexto laboral. El autor afirma que el Burnout es el síndrome que produce la "adicción al trabajo", que provoca un desequilibrio productivo y, como consecuencia, la pérdida de la motivación.

En este sentido, las consecuencias que puede producir el estrés laboral o síndrome de Burnout, referidas al aspecto laboral, son: disminución de la calidad del propio trabajo, ausentismo, cambio frecuente de trabajo, tardanzas, abandono antes de hora, escasa creatividad, desmotivación para la superación, deterioro de las relaciones interpersonales, deficientes relaciones con los compañeros de trabajo, amigos y familiares, parva comunicación y dificultades para el trabajo en equipo (Buendía, 2001).

El ejercicio continuo de la función docente en ciertas condiciones, va creando una acumulación de sensación, así como un desgaste personal que puede conducir al estrés crónico y el comportamiento de cansancio emocional y, finalmente, el estado definido como agotado, quemado o síndrome burnout (Bronfenbrenner, 1979) citado por (Aris, 2009). Todo ello se presenta en un determinado entorno: la escuela, con sus peculiaridades y complejidades, que pueden generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y frustrantes (Abraham, 1984). Un aspecto que llama la atención es lo que años atrás la Organización Mundial de la Salud (OMS) predice con respecto a que la enfermedad mental sería la segunda causa de incapacidad laboral a partir de 2010.

1.2 SUPUESTO

Nuestra interrogante principal de estudio se concentra en descubrir si los estudiantes de la Licenciatura con énfasis en Educación Primaria, conocen los factores que inciden en su salud e higiene mental y si realizan prácticas para fortalecer las mismas.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 GENERAL

- ✓ **Reconocer** la importancia de la práctica de hábitos de salud e higiene mental en la formación del futuro docente de primaria.

1.3.2 ESPECÍFICOS

- ✓ Interpretar y diferenciar los términos de higiene mental, salud mental, estrés e inteligencia emocional, además de su incidencia en la formación del docente.
- ✓ Valorar la práctica de los hábitos de salud e higiene mental y su incidencia en la disminución de los niveles de estrés.
- ✓ Promover la adquisición de hábitos que fortalezcan la salud e higiene mental.

1.4 DELIMITACIONES

La investigación se realizará en la Universidad de Panamá, Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela de Formación Pedagógica. Durante II semestre del 2014. Investigación dirigida a futuros docentes de Educación primaria.

1.4.1 Limitaciones

- ✓ Poco tiempo para desarrollar la investigación.
- ✓ Falta de experiencia en el desarrollo del trabajo

- ✓ Falta de disponibilidad de los encuestados para ofrecer cierta información, lo que lleva a encontrarse con una gran barrera para el desarrollo de la labor.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Es muy común escuchar que se hable del docente acerca de su estabilidad laboral, de los puntos que debe acumular para alcanzar nombramientos en instituciones ante todo si estas son públicas o bien si desean entrar al sistema universitario.

Para muchos esto se ha convertido en una carrera de puntos donde se estudia constantemente, ya no sabemos si existe un verdadero deseo de perfeccionamiento profesional en todos o sólo en búsqueda de una mejora socioeconómica; desde luego no está mal el procurar mejores estándares de vida o mejorar la calidad de la misma pero, cuanto de su tiempo ocupa el docente para desarrollar actividades que coadyuven a este tan anhelado estatus, conoce el estudiante la importancia de los buenos hábitos de salud mental en el ejercicio de la formación de los futuros docentes, cuántos están en capacidad de hacer un examen de su día y quedarse solo con lo mejor, con lo satisfactorio, cuántos llevan consigo las dificultades de sus estudiantes, el contacto (positivo o negativo) con los compañeros, las órdenes que con las que no están de acuerdo sin tomar en consideración el sinnúmero de situaciones que a nivel personal pueda este afrontar.

A través de esta investigación se pretende definir los términos de higiene mental, estrés e inteligencia emocional, además de identificar aquellas prácticas que pueden mejorar la calidad de psico-emocional en la formación de los futuros docente.

Por eso, antes de dar inicio a una investigación debemos estar seguro de la utilidad de los resultados, no solo para el que investiga, sino también, principalmente, para el consumidor de esos resultados.

CAPITULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1 ANTECEDENTES

Cuando se habla de Estrés docente se hace referencia a un fenómeno que afecta a una buena parte del profesorado y que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos que aquejan a dicho profesorado en el marco educativo. Tal respuesta vendría precedida de un estilo atributivo pesimista que sería el responsable del incremento de los índices de estrés laboral ("burnout") y ansiedad que exhiben los docentes afectados, pudiéndose llegar a alcanzar la depresión como resultado último.

Es conveniente acotar el concepto de "burnout". Se puede decir que el "burnout" es un proceso de respuesta múltiple a un estrés crónico que se caracteriza por extenuación, una gradual y progresiva despreocupación, así como ausencia de sentimientos emocionales hacia los beneficiarios del trabajo.

El concepto de estrés y su relación con los procesos ansioso depresivo desde una perspectiva médica. Sabemos ya que el término estrés, en la acepción de Cannon a principios de los años treinta, informa de pérdida de equilibrio en un organismo que sufre cambios neuroendocrinos como respuesta a estímulos nocivos y que la investigación fisiológica ha tenido un gran auge, que no era acompañado por la investigación psicológica hasta la aparición de las primeras escalas de medición del estrés de Taylor, en 1953. Incluso la teoría del Síndrome General de Adaptación, de Seyle, desde los años 50, potenció el estudio del estrés, pero a costa de "solapar el análisis psicológico del estrés bajo la explicación biológica y ocultar los concomitantes emocionales bajo la investigación de los cambios fisiológicos".

Hasta que aparece una teoría o modelo explicativo del estrés desde una perspectiva psicológica, consolidada gracias a trabajos como los de Lázarus y Folkman (1986) y de Meichembbaum (1983, 1989) no se resalta cómo en la perspectiva psicológica los procesos cognitivos de evaluación son claves esenciales para la explicación del comportamiento humano. En los procesos de evaluación inciden tanto los factores personales (como son las creencias o los compromisos personales impulsores de las estrategias de afrontamiento) como de factores situacionales.

Y esto es de gran importancia, ya que el estrés NO depende exclusivamente de los estímulos agresores externos (estresores). No todos los docentes reaccionan igual forma al ser insultados en público por un alumno agresivo. La experiencia nos dice que el mismo agente estresor (el insulto del alumno, la asignación de un curso conflictivo o de un horario indeseado, la entrevista conflictiva con los padres de una alumna, etc.) no provoca los mismos comportamientos en personas distintas: depende de individuos. Hemos comprobado que el mismo estresor no provoca en nosotros iguales reacciones siempre que se presenta: depende de circunstancias... Incluso hemos podido comprobar que el mismo estresor en similares circunstancias tampoco produce en nosotros la misma respuesta: depende de cómo nos lo tomemos.

Sutherland y Cooper (1991) han mostrado, en un modelo interactivo del estrés, como los estresores de nuestro entorno y factores del propio individuo se combinan en el proceso que desencadena la respuesta de estrés, de modo que la modificación de cualquiera de los dos elementos (factores estresores del entorno) la modificación de los factores personales (actitudes, valores, atribuciones... del individuo) puede controlar las situaciones de estrés.

De este modo, los sucesos que nos agreden desde el entorno resultan solamente estresores potenciales: la agresividad en el alumno del ejemplo citado, el enfrentamiento con otro docente, las exigencias desconsideradas de los padres de la alumna... Únicamente serán estresores si nosotros desarrollamos estrés, y nuestras expectativas, creencias, actitudes... acerca de lo esperable en el ejercicio de la profesión y sobre nuestras competencias en la enseñanza, entre otras variables, constituyen los factores personales que determinan si respondemos al problema con o sin estrés. Y la respuesta ajustada a la eficacia posible es la que conllevará a la superación.

En este mismo contexto algunos autores remarcan la relevancia de las variables cognitivas en la investigación de lo que en cada caso se ha dado en llamar estrés docente (Shutz y Long 1988, Hall 1989, Dunham 1986, etc.), burnout en la enseñanza (Kyriacou 1987, Hock, 1988), malestar docente (Esteve 1993), crisis

del profesorado (Gómez y Serra 1989). Los estudios realizados insisten en la necesidad de utilizar técnicas cognitivas en la prevención primaria y secundaria de las alteraciones comportamentales que muestran algunos docentes (Bornas y Martínez Abascal 1995, etc.)

Esta línea de intervención está también justificada, ya que en contextos generales no limitados a la enseñanza- está comprobado que “la forma en que un individuo interpreta una situación y decide afrontarla determina que dicha situación provoque una respuesta de estrés” (Labrador 1992) del mismo modo que en cualquiera de los procesos psicológicos, por ejemplo en la depresión (principales teorías: Seligman, Beck, Rehm ...), se insiste en la relevancia de las variables cognitivas del sujeto.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, las manifestaciones de conflicto personal en los docentes reciben una mejor explicación desde el modelo explicativo del burnout, que incluye la sintomatología asociada a procesos de estrés y ansioso depresivos, pero considera factores cognitivos y relacionales que describen con mayor precisión las conductas docentes. El concepto de burnout está más próximo a factores como insatisfacción personal, frustración en el ejercicio de la profesión, fatiga emocional, distanciamiento del alumnado, etc.

2.2 TÉRMINOS RELACIONADOS

2.2.1. Salud Mental

La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (Definición de la OMS)

2.2.2. Higiene Mental

La higiene mental es el conjunto de actividades que permiten que una persona esté en equilibrio con su entorno sociocultural. Estas acciones intentan prevenir el surgimiento de comportamientos que no se adapten al funcionamiento social y

garantizar el ajuste psicológico imprescindible para que el sujeto goce de buena salud mental.

2.2.3. Estrés

El **estrés** (del inglés *stress*, 'tensión') es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

La reacción del organismo se caracteriza por modificaciones neuroendocrinas estrechamente mezcladas que ponen en juego el hipotálamo (centro de emoción del cerebro) y las glándulas hipófisis y suprarrenales (centro de reactividad). Esta reacción que es la respuesta normal a un agente específico se produce en todo individuo sometido a una agresión.

2.2.4. Inteligencia Emocional

- a. La inteligencia emocional agrupa al conjunto de habilidades psicológicas que permiten apreciar y expresar de manera equilibrada nuestras propias emociones, entender las de los demás, y utilizar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento.
- b. Es una forma de interactuar con el mundo, que tiene en cuenta las emociones, los sentimientos y algunas habilidades como la autoconciencia, la motivación, el control de sus impulsos, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, y otras más, indispensables para una buena y creativa adaptación e interacción social.
- c. Es una destreza que nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar y enfrentar los sentimientos de los demás, sentirse satisfechos y ser eficaces en la vida a la vez que crear hábitos mentales que favorezcan nuestra propia productividad.

2.2.5. Emoción

La palabra EMOCIÓN, viene del latín "MOTERE" (moverse). Es lo que hace que nos acerquemos o nos alejemos a una determinada persona o circunstancia.

Por lo tanto, la emoción es una tendencia a actuar y se activa con frecuencia por alguna de nuestras impresiones grabadas en el cerebro, o por medio de los pensamientos cognoscitivos, lo que provoca un determinado estado fisiológico, en el cuerpo humano

2.2.6 Burnout

Freudenberg (1974, citado por Sánchez, 2007) explica el burnout como una pérdida progresiva de energía hasta llegar al agotamiento, evidenciando síntomas como la ansiedad y depresión, así como desmotivación en el trabajo y agresividad en los pacientes. De igual forma, Sánchez (2007) expone que este síndrome es tridimensional por cuanto conlleva agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con varias personas y califica a los afectados de "sobrecarga emocional".

2.3. SALUD E HIGIENE MENTAL

La Salud Mental es parte indivisible de la salud y bienestar de los humanos, bienestar que resulta de la interacción de la persona con ambiente natural y social. Es así que la salud mental se encuentra indiscutiblemente ligada a las condiciones socioeconómicas y culturales.

Cuando nos referimos a la higiene mental (o salud mental), ya no estamos hablando simplemente de los problemas relacionados con la enfermedad mental, sino de un concepto que trasciende en mucho el campo de la psiquiatría médica, para abarcar todas las acciones médicas y político sociales tendentes a modificar los diferentes sectores que integran la estructura social (salud, vivienda, trabajo, educación, acceso a la cultura, acceso al ocio y la recreación, derechos humanos, etc.) con el objeto de hacer prevención primaria de la salud y promover el bienestar bio-psicosocial de los individuos que integran una estructura social.

La higiene mental es el conjunto de actividades que permiten que una persona esté en equilibrio con su entorno sociocultural. Estas acciones intentan prevenir el surgimiento de comportamientos que no se adapten al funcionamiento social y

garantizar el ajuste psicológico imprescindible para que el sujeto goce de buena salud mental.

Bajo el concepto de higiene mental se entienden todas las actividades que buscan la creación de un ambiente donde existe la prevención de comportamientos inadecuados, la preservación y el desarrollo del ajuste psicológico y el alivio del desajuste. La salud mental o el estado mental se refiere al estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural, lo que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y una buena calidad de vida.

La sociedad en general debe involucrarse en la creación de un ambiente propicio para que todas las personas se encuentren en equilibrio con el entorno. La familia, el sistema educativo, el Estado y la religión, por ejemplo, aportan a la higiene mental.

La conservación de la salud mental le concierne a cada individuo como una actividad de la que se debe ocupar a diario: los hábitos de higiene mental. La salubridad de los hábitos psíquicos se cierce hacia adentro: el manejo del pensamiento positivo y la imaginación creativa, produciendo equilibrio interno. Otros comportamientos tienen carácter psico-social, tales como la catarsis emocional y la valoración positiva de los rasgos propios y ajenos, que resulta confirmatoria de la valía de cada persona, necesaria para poder integrar la autoestima y configurar la identidad personal.

Cuando hablamos de higiene mental se hace necesario que establezcamos que existen multitud de hábitos que podemos realizar de manera periódica y frecuente para conseguir que aquella sea lo más óptima posible.

2.3.1 ¿Qué es la Salud Mental?

Salud mental se define de varias formas, pero todas coinciden en que es un equilibrio emocional necesario para que una persona pueda funcionar adecuadamente en el diario vivir. Se crea un balance entre la persona y el ambiente que lo rodea.

Es la capacidad de crecer, convivir y adaptarse a la vida creando un estado óptimo, físico, mental y conductual, el cual se comienza haciendo ajustes positivos frente a las diferentes situaciones, armonizando la prevención, el manejo y el uso de recursos para la obtención de buenos resultados, comenzando por sí mismo. Las personas mentalmente saludables son: buenos ciudadanos, buenos hijos, buenos padres, buenos amigos, buenos compañeros y buenos trabajadores. Nadie es perfecto, por tanto nadie posee todas las características de una buena salud mental en todo momento.

2.3.2 Importancia de la salud mental

La salud mental se relaciona con el raciocinio, las emociones y el comportamiento frente a diferentes situaciones de la vida cotidiana. También ayuda a determinar cómo manejar el estrés, convivir con otras personas y tomar decisiones importantes. Al igual que otras formas de salud, la salud mental es importante en todas las etapas de la vida, desde la niñez y la adolescencia hasta la edad adulta. El déficit en la salud mental contribuiría a muchas enfermedades somáticas y afectivas como la depresión o la ansiedad.

El tema de la salud mental, además, no concierne sólo a los aspectos de atención posterior al surgimiento de desórdenes mentales evidentes, sino que corresponde además al terreno de la prevención de los mismos con la promoción de un ambiente sociocultural determinado por aspectos como la autoestima, las relaciones interpersonales y otros elementos que deben venir ya desde la educación más primaria de la niñez y de la juventud. Esta preocupación no sólo

concierno a los expertos, sino que forma parte de las responsabilidades de gobierno de una nación, de la formación en el núcleo familiar, de un ambiente de convivencia sana en el vecindario, de la responsabilidad asumida por los medios de comunicación y de la consciente guía hacia una salud mental en la escuela y en los espacios de trabajo y estudio en general.

Como podemos observar todo se relaciona con el pensamiento positivo, el cual se define como el uso de nuestro raciocinio para fortalecer nuestra capacidad de hacer frente a las exigencias de nuestro entorno y de manejar las dificultades y problemas que tenemos.

Se trata de un pensamiento "mentalmente higiénico" que evita la suciedad y el desgaste que producen los pensamientos destructivos (pesimismo, autocompasión, derrotistas). Incorporar este estilo de pensamiento a nuestra vida constituye un largo proceso de aprendizaje para algunas personas pero merece la pena por nuestro bienestar y el de las personas que nos acompañan.

La salud mental de un individuo se refleja en su comportamiento cotidiano y está vinculada a la capacidad para manejar sus temores y angustias, controlar la ansiedad, enfrentar las dificultades y aliviar las tensiones. Todas las personas deberían poder llevar adelante una vida independiente sin que las relaciones interpersonales afecten su poder de decisión y resolución.

La higiene mental debe ser cuidada por cada individuo a través de hábitos positivos que le permitan mantener el equilibrio interno. La valoración positiva de los rasgos propios y ajenos, la catarsis emocional y el fortalecimiento de la autoestima son algunas de las cuestiones que cualquier persona debe trabajar para proteger su higiene mental y para evitar desequilibrios psicológicos que le impidan desenvolverse con normalidad

2.3.3 Algunos Hábitos De Salud E Higiene Mental Significativos que Podemos Realizar De Manera Periódica y Frecuente

1. **Valoración positiva de uno mismo.** Se hace vital y fundamental para nuestra salud mental que reforcemos tanto nuestra autoestima como nuestra propia imagen. Y es que no sólo debemos valorar lo bueno que tienen el resto de personas sino también nosotros mismos.
2. **Gestión de nuestras emociones.** Todas y cada una de las emociones que nos asaltan, tanto en el lado positivo como en el negativo, se hace necesario que sepamos encauzarlas e interpretarlas por nuestro bien.
3. **Recuerdos positivos.** En este caso se trata de que debemos marcharnos al pasado para recordar momentos buenos y positivos y no otros que nos hicieron daño o que nos causaron frustración.
4. **Satisfacción de las necesidades básicas.** Tener una buena higiene mental que nos proporcione una salud mental estable y equilibrada es algo que pasa, entre otras cosas, por la satisfacción de nuestras necesidades básicas. Si no satisfacemos las mismas lo que haremos será causarnos una frustración y, por tanto, un daño. Entre esas necesidades principales estaría el comer, el beber, el dormir, el practicar sexo.
5. **Ver lo positivo.** Muchas serán las situaciones y las personas que estarán presentes en nuestro alrededor y de todas ellas sólo hay que quedarse con lo que es positivo y bueno para nosotros.
6. **La autonomía,** el bienestar subjetivo, el potencial emocional y la competitividad forman parte de los factores que debe cuidar la higiene mental. Es importante tener en cuenta que la ausencia de un desorden mental reconocido (como la esquizofrenia o la psicosis) no implica el bienestar mental.

2.3.4 Cómo mantener una adecuada higiene mental

Los hábitos saludables importantes tanto para el cuerpo como para la mente. Sin embargo, los hábitos de higiene mental no suelen estar incorporados dentro de las características de un estilo de vida sana. Si tenemos adecuados hábitos de higiene mental, podremos prevenir varias enfermedades y trastornos que tienen su raíz en nuestros miedos, ansiedades, representaciones. Es por eso, que se considera de suma importancia, tratar de incorporar ciertos hábitos para tener una adecuada higiene mental.

2.3.5 Los aspectos psicológicos de la salud e higiene mental

Desde las teorías psicodinámicas se postula que la salud mental así como los aspectos patológicos son partes constitutivas de todo individuo. La constitución personal de cada sujeto implica capacidades o aspectos sanos y otros patológicos, siendo la proporción de los mismos variable entre personas. Así pues, según Bion, la capacidad para tolerar la frustración sería una primera capacidad sana que permitiría al individuo en desarrollo el inicio del proceso de pensamiento y comprensión del mundo y de sí mismo. La función del pensamiento sería la base de la salud mental. Esta se ve favorecida por un ambiente de contención (función materna o cuidadora) que permite tolerar la frustración e iniciar el desarrollo del aparato mental, la base de la salud mental, algunas veces hay niños o adolescentes que tienen problemas mentales y se recomienda llevar a un psicólogo o hablar muy claro con él.

La salud mental ha sido definida como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, contando con la capacidad de afrontar las tensiones de la vida cotidiana y trabajar de forma productiva. En la mayoría de los países, los servicios de salud mental adolecen de una grave escasez de recursos, tanto humanos como económicos. La mayoría de los recursos de atención sanitaria disponibles se destinan actualmente a la atención y

el tratamiento especializados de los enfermos mentales y, en menor medida, a un sistema integrado de salud mental. En lugar de proporcionar atención en grandes hospitales psiquiátricos, los países deberían integrar la salud mental en la asistencia primaria, ofrecer atención de salud mental en los hospitales generales y crear servicios comunitarios de salud mental. La promoción de la salud mental requiere implementar programas médicos, sociales y sobretodo gubernamentales con un mismo fin, promover la salud mental durante todo el ciclo vital, para garantizar niños mentalmente sanos y evitar trastornos mentales en la edad adulta o la vejez.

2.3.6 Hábitos para reforzar:

- ✦ **Autoestima.** Es fundamental cuidar tu autoestima, no te dejes llevar por los modelos sociales. Tienes que empezar a valorar tus aptitudes y capacidades. Para tener una adecuada higiene mental debes empezar por ti
- ✦ **Pensamiento positivo.** La realidad no va a cambiar, pero nosotros podemos cambiar nuestra actitud frente a ella. Trata de evitar las preocupaciones excesivas y se optimista. Piensa si éstas situaciones amenazan que tú le dediques tanta energía
- ✦ **Afrontar situaciones.** Muchas veces la resolución de un conflicto depende de nuestra actitud, otras veces, no depende de nosotros. Céntrate sólo en aquellas cuestiones que están a tu alcance.
- ✦ **Ejercicio físico.** El ejercicio físico permite la liberación de endorfinas, también conocidas como las hormonas de la felicidad. De esta manera, no solo cuidamos nuestro cuerpo, sino también nuestra mente.
- ✦ **Ejercicio mental.** Los ejercicios de relajación y respiración son fundamentales para tener una adecuada higiene mental. También se recomienda la realización de actividades que mantengan activa la mente, como por ejemplo, hacer crucigramas, leer, etc.

- ☒ **Necesidades básicas.** Un adecuado descanso y una adecuada alimentación, son fundamentales para poder enfrentar el día. Nuestra mente también necesita energía para funcionar correctamente.
- ☒ **Relaciones sociales.** Nuestros afectos son una parte importante de nuestra vida. Compartir momentos, sentirse querido y contar con personas queridas, forma parte de nuestra salud mental.
- ☒ **Balance del día.** Un ejercicio que nos permite mejorar éstos hábitos, es anotar los aspectos positivos y negativos del día. De esta manera, podemos evaluar cómo podemos mejorar aquello que consideramos como negativo y valorar lo que fue positivo.
- ☒ **Disfrutar.** Para tener una buena higiene mental, tenemos que permitirnos disfrutar las pequeñas cosas que nos suceden en el día, valorar lo que logramos y sentirnos agradecidos por las oportunidades que tenemos.

2.3.7 Características de un adulto mentalmente sano

Se tiende a considerar al hombre mentalmente sano cuando se asemeja a un modelo de perfección humana, que reúne las características deseables (ideales) de acuerdo a un sistema de valores imperante. Algunos autores resumen las cualidades (internas y externas) para determinar cuando una persona es mentalmente sana, entre ellas podemos mencionar:

a Cualidades Externas

- ☒ **Aceptación de la realidad:** Tener una percepción objetiva de deseos y fantasías.
- ☒ **Armonía y adaptación:** En lo social, laboral y familiar.
- ☒ **Independencia:** Poseer criterios propios, capacidad de lograr sustento económico, alcanzar un adecuado nivel de relación heterosexual.
- ☒ **Tolerancia:** A las propias frustraciones, fracasos y limitaciones y a las diferencias e imperfecciones de los demás.

- ☒ **Responsabilidad:** Por el resultado de nuestras acciones y por las personas que están a nuestro cuidado
- ☒ **Expresividad:** Capacidad para comunicar los propios sentimientos e ideas.
- ☒ **Creatividad:** Como expresión de iniciativa, plasticidad y libertad.

b. Cualidades Internas:

- ☒ **Capacidad de "Insight":** Darse cuenta de las propias posibilidades, motivaciones y limitaciones. Aceptarse tal como es.
- ☒ **Manejo de la ansiedad y agresividad.**
- ☒ **Aceptación de la variabilidad de las circunstancias (buenas y malas).** Satisfacción con la vida.
- ☒ **Capacidad para establecer relaciones afectivas estables y satisfactorias.**
- ☒ **Continuidad, consistencia y unidad de la personalidad.**
- ☒ **Capacidad de estar solo:** tolerar sin angustia los periodos de soledad.
- ☒ **Tener proyectos y metas y ser consecuentes con ellos.**

2.4 ESTRÉS

2.4.1. Clasificación

Desde una perspectiva psicológica podemos decir que hay:

1. Estrés bueno denominado Eustrés
2. Estrés malo denominado Distrés

A- Eustrés:

Es necesario en nuestra vida cotidiana y ejerce una función de protección del organismo. Gracias a él podemos progresar en todos los sentidos.

Beneficios del Eustrés

- ☒ **Menor absentismo.**
- ☒ **Mayor concentración.**
- ☒ **Mejor gestión de conflictos.**

- ☑ Creatividad e innovación.
- ☑ Capacidad de negociación.
- ☑ Mejor comunicación
- ☑ Automotivación

B- Distress o estrés negativo:

Se produce por una excesiva reacción al estrés, que se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividad. Puede afectarnos física y psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume.

El distrés puede venir e irse de repente, o puede quedarse. Los tipos de estrés - o mejor dicho, de distrés - se enumeran a continuación de acuerdo con la forma en que aparecen y permanecen.

1. El **distrés o estrés agudo**: aparece rápidamente y suele ser de corta duración. Es el estrés más intenso.
2. El **distrés episódico agudo** se refiere a una situación en la que el estrés agudo parece ser una forma de vida. La vida está constantemente llena eventos estresantes uno tras otro.
3. El **distrés crónico** es el tipo de estrés que surge de eventos de larga duración y de circunstancias que están fuera de tu control.

El origen del estrés se encuentra en el cerebro, que es el responsable de reconocer y responder de distintas formas a los estresores. El estrés ocasiona cambios químicos en el organismo, debido a las señales que el cerebro envía al mismo, activando la secreción hormonal

Los síntomas de estrés aparecen como respuesta del organismo a la exposición a condiciones externas que perturban el equilibrio personal. Una manifestación de este proceso es el deseo de huir de la situación. En la reacción participan el cerebro, el sistema nervioso, el corazón, las hormonas, el aparato digestivo, los músculos.

El estrés ocasiona cambios químicos en el organismo, debido a las señales que el cerebro envía al mismo, activando la secreción hormonal. Estas hormonas ocasionan una reacción en cadena, haciendo latir aceleradamente al corazón, aumentando la presión arterial, aumentando el nivel de insulina, para que el cuerpo produzca más energía. Estas reacciones no provocan daños a corto plazo, pues nos permiten defendernos del peligro, pero si la situación persiste, se genera una situación de fatiga que deteriora la salud del individuo.

2.4.2 Síntomas de estrés:

Los síntomas de estrés, pueden ser desencadenados por cualquier suceso que genere una respuesta emocional, o sea que es provocado por situaciones positivas o negativas. Los síntomas de estrés más comunes son:

- depresión
- ansiedad
- dolor de cabeza
- insomnio
- indigestión
- alteraciones en la piel
- disfunción sexual
- aumento del ritmo cardíaco
- diarrea o estreñimiento



Cuando el estrés se prolonga, produce una respuesta compleja conocida como Síndrome de Adaptación General, la cual resulta perjudicial por la elevación en los niveles de adrenalina y de corticoesteroides, secretados por las glándulas adrenales.

El estrés continuado ocasiona envejecimiento prematuro, por desgaste del organismo y deterioro del sistema inmunológico y la capacidad mental. Normalmente, las células emplean el 90% de la energía en las actividades metabólicas destinadas a la renovación, creación y reparación de los tejidos nuevos.

Pero en situaciones de estrés el metabolismo anabólico cambia, el organismo envía la energía a los músculos, deteniendo las actividades de reparación del cuerpo e incluso comienza a descomponer los tejidos para obtener energía que

enviar a los músculos. Esto debido a que la respuesta natural ante las situaciones de estrés es la huida o la pelea (pues en estado natural, el estrés era ocasionado por amenazas físicas), lo cual requiere de mucha energía y fuerza muscular. Si bien en la actualidad, por lo general las situaciones de estrés no implican riesgo de vida, nuestro organismo no ha evolucionado al mismo nivel que los cambios sociales.

Otra variante está en la duración de las situaciones estresantes, ya que en la antigüedad no se prologaban por muchos minutos, pero hoy en día, pueden durar años.

Esto hace que los niveles de hormonas no retornen a su estado normal, sino que permanezcan en sobreproducción por mucho tiempo, lo que ocasiona daños como: destrucción muscular, fatiga, diabetes, hipertensión, úlceras, enanismo, impotencia sexual, trastornos menstruales, alteraciones inmunológicas, daños en las células nerviosas. Esto ocasiona efectos similares a los del envejecimiento, lo cual acorta la vida.

2.4.3 Fisiopatología

El efecto que tiene la respuesta estrés en el organismo es profundo:

- ✦ Predominio del sistema nervioso simpático (vasoconstricción periférica, midriasis, taquicardia, taquipnea, ralentización de la motilidad intestinal, etc.)
- ✦ Liberación de catecolaminas (adrenalina y noradrenalina), de cortisol y encefalina
- ✦ Aumento en sangre de la cantidad circulante de glucosa, factores de coagulación, aminoácidos libres y factores inmunitarios.

Todos estos mecanismos los desarrolla el cuerpo para aumentar las probabilidades de supervivencia frente a una amenaza a corto plazo, no para que se los mantenga indefinidamente, tal como sucede en algunos casos.

2.4.3.1 Reacciones Psicológicas

Las reacciones psicológicas que causa el estrés tiene tres componentes: el emocional, el cognitivo y el de comportamiento. El estrés y las emociones tienen muchísima relación que hasta la definición son similares. Las emociones se pueden definir como un estado de ánimo que aparece como reacción a un estímulo. Lo que hace pensar que el estrés es una emoción ya que tiene las características de una emoción. Algunas respuestas de tipo emocional que se presentan en personas afectadas por el estrés son las siguientes: abatimiento, tristeza, irritabilidad, apatía, indiferencia, inestabilidad emocional, etc. Se dice que los agentes estresores llegan por medio de los órganos de los sentidos (vista, oído, tacto, gusto, olfato), que después llegan las emociones. Entonces después del estrés vienen las emociones y viceversa.

2.4.4. Factores Desencadenantes

Los llamados **estresores** o **factores estresantes** son las situaciones desencadenantes del estrés y pueden ser cualquier estímulo, externo o interno (tanto físico, químico, acústico o somático como sociocultural) que, de manera directa o indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo (homeostasis).

Una parte importante del esfuerzo que se ha realizado para el estudio y comprensión del estrés, se ha centrado en determinar y clasificar los diferentes desencadenantes de este proceso. La revisión de los principales tipos de estresores que se han utilizado para estudiar el estrés, nos proporciona una primera aproximación al estudio de sus condiciones desencadenantes, y nos muestra la existencia de diez grandes categorías de estresores:

- ☛ Situaciones que fuerzan a procesar información rápidamente
- ☛ Estímulos ambientales dañinos
- ☛ Percepciones de amenaza
- ☛ Alteración de las funciones fisiológicas (enfermedades, adicciones, etc)

- ✎ Aislamiento y confinamiento
- ✎ Bloqueos en nuestros intereses
- ✎ Presión grupal
- ✎ Frustración
- ✎ No conseguir objetivos planeados
- ✎ Relaciones sociales complicadas o fallidas

Sin embargo, cabe la posibilidad de realizar diferentes taxonomías sobre los desencadenantes del estrés en función de criterios meramente descriptivos; por ejemplo, la que propusieron Lazarus y Folkman (1984), para quienes el 'estrés psicológico' es una relación particular entre el individuo y el entorno (que es evaluado por el individuo como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar). Por eso se ha tendido a clasificarlos por el tipo de cambios que producen en las condiciones de vida. Conviene hablar, entonces, de cuatro tipos de acontecimientos estresantes:

- ✎ **Los estresores únicos:** hacen referencia a cataclismos y cambios drásticos en las condiciones del entorno de vida de las personas y que, habitualmente, afectan a un gran número de ellas.
- ✎ **Los estresores múltiples:** afectan solo a una persona o a un pequeño grupo de ellas, y se corresponden con cambios significativos y de trascendencia vital para las personas.
- ✎ **Los estresores cotidianos:** se refieren al cúmulo de molestias, imprevistos y alteraciones en las pequeñas rutinas cotidianas.
- ✎ **Los estresores biogénicos:** son mecanismos físicos y químicos que disparan directamente la respuesta de estrés sin la mediación de los procesos psicológicos.

Estos estresores pueden estar presentes de manera aguda o crónica y, también, pueden ser resultado de la anticipación mental acerca de lo que puede ocurrir en el futuro.

2.4.5. Endocrinología

Los aportes filogenéticos más antiguos y los mecanismos de la reacción de estrés neuroendocrina del ser humano son prácticamente idénticos a los de todos los demás mamíferos. La percepción de nuevas constelaciones de estímulos, clasificados como amenazadores por procesamiento asociativo, corre pareja con la generación de un patrón de actividad inespecífica en estructuras corticales y subcorticales asociativas. Un papel especial lo juega aquí la corteza pre-frontal, una región que es sobre todo responsable de la interpretación de las entradas multimodales sensoriales y de los fenómenos anticipatorios. La activación de estas áreas de la corteza asociativa influye en la generación de un patrón de activación característico del sistema límbico. En el interior del sistema límbico se encuentra la amígdala, la cual tiene una importancia especial, pues aquí los patrones de excitación más minuciosos se dotan de calidad afectiva mediante la activación de redes neuronales innatas, filogenéticamente más viejas. Mediante proyecciones descendentes, en especial en los núcleos centrales noradrenérgicos del tronco encéfalo, se llega a la simulación del sistema simpático y adrenomuscular (SAM). Filamentos ascendentes de las neuronas noradrenérgicas localizadas en el locus coeruleus y en el troncoencéfalo refuerzan la activación en la zona de la amígdala y en el núcleo central hipotalámico, así como -a través de la activación de proyecciones dopaminérgicas mesocorticales- en la zona de la corteza prefrontal. De este modo surge un patrón de excitación que va subiendo por entre la corteza cerebral, el sistema límbico y los núcleos centrales noradrenérgicos, el cual -si no se ve reprimido por otras entradas- conduce a la activación de las células neuro-secrecionales en el núcleo para ventricular y con ello a la estimulación del sistema hipotalámico-hiposíseo-adrenocortical.

Mediante distintos trabajos experimentales se ha podido establecer que la exposición continuada a situaciones de estrés (a niveles elevados de las hormonas del estrés) puede producir tres tipos de efectos perjudiciales en el sistema nervioso central, a saber:

1. **Atrofia dendrítica.** Es un proceso de retracción de las prolongaciones dendríticas que se produce en ciertas neuronas. Siempre que termine la situación de estrés, se puede producir una recuperación de la arborización dendrítica. Por lo tanto, puede ser un proceso reversible.
- 2 **Neurotoxicidad.** Es un proceso que ocurre como consecuencia del mantenimiento sostenido de altos niveles de estrés o GC (durante varios meses), y causa la muerte de neuronas hipocampales.
3. **Exacerbación de distintas situaciones de daño neuronal.** Éste es otro mecanismo importante por el cual, si al mismo tiempo que se produce una agresión neural (apoplejía, anoxia, hipoglucemia, etc.) coexisten altos niveles de GC, se reduce la capacidad de las neuronas para sobrevivir a dicha situación dañina.

2.4.6. ¿Para qué me sirve tener estrés?

El Eustres o estrés bueno, este tipo de estrés se produce por ejemplo en un escalador cuando está subiendo una montaña, a pesar de lo duro que pueda ser, es una experiencia satisfactoria y que produce una sensación de bienestar. A nivel de los que no somos deportistas de riesgo, un ejemplo de "eustress" podría ser cuando nos subimos a una montaña rusa, cuando emprendemos cualquier tipo de proyecto que supone un desafío pero nos gusta y nos resulta estimulante, cuando vemos una película de miedo (para los que nos gustan las películas de miedo, claro).

A nivel biológico, también existen estreses buenos. Por ejemplo: el deporte produce en el cuerpo una respuesta a estrés puntual que tiene efectos positivos sobre nuestro cuerpo y mente. Otro ejemplo curioso lo constituye el comer un poquito menos de lo que estamos acostumbrados: el cuerpo también reacciona a la falta de alimento como si fuera un estrés puntual.

Un cierto nivel de estrés (entendido como estar activo, enfrentarse a la resolución de problemas, realizar actividades que nos resulten estimulantes, no instalarnos en rutinas inamovibles) es imprescindible para nuestro bienestar, ya que tan malo

es para la salud estar inactivo y aburrido en un ambiente siempre monótono y sin alicientes, como un exceso de saturación por trabajo, ocupaciones, etc. Como muy sabiamente decía Aristóteles, filósofo griego de hace más de 2000 años: "la virtud está en el término medio".

2.4.7 ¿Cómo hacer frente al estrés?

No hay fórmulas para curar el estrés, pero lo que sí podemos hacer es reducir las situaciones de sobrecarga. Para ello, se deben programar las actividades para evitar que se acumulen y se conviertan en *catástrofes*. Aquí tienes cómo lograrlo para conseguir hacer frente al estrés:

- ✎ Delega responsabilidades
- ✎ Establece prioridades
- ✎ Intenta ver los cambios como algo
- ✎ Apóyate en tus seres queridos.
- ✎ Aprende a relajarte.
- ✎ Practica ejercicio físico todos los días
- ✎ Duermelo suficiente
- ✎ No te auto-mediques, ni para relajarte ni para dormir

2.4.8. Prevención del estrés

Hay casos en los que es inevitable sufrir estrés, pero a pesar de ello el desafío consiste en hacer frente a esa situación, de la mejor manera posible. Estas son algunas estrategias para la **prevención del estrés**:

- ✎ **La dieta antiestrés:** Hay que evitar sobrecargar el organismo con digestiones pesadas. Es conveniente seguir una dieta sana y equilibrada, no abusar del alcohol ni de sustancias excitantes como la cafeína, y aprovechar el tiempo de la comida como un descanso, que sirva para favorecer las relaciones sociales y familiares.

- ✦ **Descanso:** Dormir suficiente. Disfrutar de las vacaciones y los fines de semana como tiempo de ocio, y desconectar de los problemas del trabajo cuando acabe la jornada laboral.
- ✦ **Ejercicio Físico:** Realizar ejercicio físico ayuda a relajarse y a relacionarse con amigos o familiares. Sirve para liberar tensiones y alejar los pensamientos negativos.
- ✦ **Organización:** Es importante aprender a organizarse, saber distribuir el tiempo para poder descansar, y establecer prioridades cuando no sea posible terminar todas las tareas.
- ✦ **Solución de problemas y toma de decisiones:** Tomar decisiones intentando seguir un proceso lógico, sin huir de los problemas, y afrontándolos para decidir la mejor alternativa en cada caso.
- ✦ **Interpretación de situaciones y problemas:** A veces se tiende a exagerar las consecuencias negativas de un suceso o situación, llegando a realizar análisis catastrofistas, y a sufrir por problemas que no existen, y hechos que no han sucedido todavía.
- ✦ **Atribuciones y autoestima:** Es bueno quererse y tratarse bien. Si se ha hecho bien una cosa, felicitarse por ello y, si se ha fallado, reconocer que en ese caso no se ha actuado correctamente e intentar rectificar los errores, sin culpabilidades ni pensamientos negativos sobre uno mismo. Refuerza tu autoestima.
- ✦ **Relaciones con los demás:** Reforzar las conductas positivas con las personas del entorno e intentar corregir las negativas.

2.4.9. ¿Cómo combatir el estrés malo

Hay casos en los que es inevitable sufrir estrés, pero a pesar de ello el desafío consiste en hacer frente a esa situación, de la mejor manera posible. Estas son algunas estrategias para la **prevención del estrés**:

1. Cultiva tus relaciones: el ser humano es un ser social, y las relaciones con los demás son uno de los factores más importantes para estar equilibrado y sentirse bien, tanto física como psicológicamente.

2. Evita el sedentarismo: la actividad física regular, es muy buena para la salud física y mental. Cuando hacemos ejercicio se liberan endorfinas (sustancias relajantes naturales) y sustancias como el IGF-1, que tiene efectos ansiolíticos, antidepresivos y además estimula la formación de nuevas neuronas en el hipocampo (una parte del cerebro responsable del aprendizaje y muy importante en la regulación del estado de ánimo).

3. Alimentación sana: una buena alimentación consiste simplemente en comer un poco de todo, y sin excesos, dando prioridad a fruta, verduras y alimentos integrales. Además, hay alimentos como el chocolate negro (cuanto más porcentaje de cacao, mejor), que mejoran el estado de ánimo y aumentan el rendimiento cognitivo potenciando literalmente nuestra inteligencia.

4. Ponte al sol: la luz ultravioleta del sol es necesaria para la síntesis de vitamina D, que también es importante para regular el estado de ánimo. Además, modula los niveles de melatonina, la hormona encargada de controlar el "reloj" corporal, y que es una de las primeras que se desregula en estados de ansiedad y depresión. Con una simple caminata por el parque o por el campo acompañados de nuestra gente, matamos 3 pájaros de un tiro: ejercicio, relaciones sociales y nos da el sol.

5. Ten vida sexual: tanto si es sólo, como acompañado, tener sexo regularmente es un auténtico antídoto contra el estrés malo. Cuando tenemos actividad sexual, segregamos más cantidad de la hormona oxitocina. Biológicamente la oxitocina bloquea de forma directa los efectos del cortisol, la hormona del estrés.

6. Duerme bien: la falta de horas de sueño desequilibra totalmente nuestro cuerpo, perjudica a la salud, y nos vuelve más irritables y depresivos.

7. Realiza actividades agradables. Hacer cosas que te agradan te puede distraer del estrés y reducir tu preocupación por los problemas. Los ejemplos incluyen ver una película, pasar tiempo en la naturaleza, escuchar o tocar música y leer.

8. Ejercicio y movimiento. El ejercicio es un reductor natural del estrés, porque hace que tu cuerpo produzca endorfinas y otros productos calmantes corporales. Se puede obtener un efecto similar con otras formas de movimiento

9. Tener un diario ("Journaling"). Escribir puede ser útil como reductor de estrés. Podría ser útil para ti escribir lo que te preocupa, porque te permite descargar la frustración y disminuir la preocupación, como se demuestra en las citas abajo.

10. La risa y el humor. Esto es otro buen reductor del estrés. Ver una película de risa o reírse con amigos puede ser una gran liberación. Como el ejercicio, la risa promueve la producción de endorfinas. Las investigaciones sugieren que puede reforzar el sistema inmune, contrarresta la depresión e incluso proporciona un sustituto para el ejercicio aeróbico. Unos cortos ratos de risa pueden doblar tu ritmo cardíaco durante dos a cinco minutos. Como natural reductor del estrés, la risa produce relajación hasta durante 45 minutos.

11. Soledad. Para algunas personas puede ser útil tener un rato a solas, ya sea para pasear o bien acostarse en su dormitorio puede tener un efecto tranquilizador.

2.5. Estrés Laboral o estrés en el Trabajo:

Es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

2.5.1 El estrés laboral en los docentes

El estrés laboral afecta a todo tipo de profesiones. Este emerge de la interacción de las personas con sus condiciones de trabajo, se infiere que existan profesiones que por sus características organizacionales se encuentren en mayor riesgo de padecerlo.

Las profesiones de servicio o asistenciales son especialmente vulnerables debido a la responsabilidad con la gente (OMS, 2001; Ayuso, sf).

La docencia se incluye dentro de esta categoría. Se ha demostrado que enseñar es un trabajo mentalmente muy estresante aunque físicamente no lo sea tanto no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde este se desarrolla (ETUCE, 2011; OMS, 2001).

De hecho, La Organización Mundial de la Salud (2001) considera el enseñar dentro de las ocho ocupaciones más estresantes, casi con el mismo puntaje que el ser médico, paramédico o enfermera. Barraza, Carrasco y Arreola (2007) lo confirma en un estudio comparativo en la prevalencia de burnout entre médicos y profesores de educación básica de la ciudad de Durango donde no se encontraron diferencias significativas entre los dos sectores profesionales.

En la docencia como profesión de servicio, se tienen que establecer continuamente nuevas relaciones interpersonales, no solamente con su objeto de trabajo propiamente dicho que son los alumnos, sino también con sus colegas, sus superiores y los padres de familia. A lo que se le agrega que el docente es depositario de una serie de expectativas y responsabilidades: se concibe como un formador social, se espera que les otorgue a los alumnos una educación integral y de calidad. La constante interacción social junto con el nivel de responsabilidad inherente a su puesto exige un alto nivel de involucramiento, compromiso y entrega (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003). Implica estar sometido constantemente a demandas emocionales y cognitivas (Ayuso, sf., Cárdenas y Pérez, sf; Napione, 2008).

Además de que tiene que realizar muchas actividades diferentes, y para la sobrecarga de trabajo que conlleva y el compromiso que se le exige es muy subvalorado socialmente y poco remunerado económicamente (UNESCO; 2005).

El peligro de la presencia de estrés laboral en los docentes es que puede acarrearle problemas de salud y poner en riesgo su rendimiento laboral afectando la calidad educativa, puesto que un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente. De tal manera que el tema de la salud en los docentes afecta no sólo al gremio sino a la sociedad en general.

Por estas razones desde hace años se ha incrementado el número de investigaciones interesadas en estudiar la relación entre las condiciones laborales del docente y el estrés.

Resalta un estudio exploratorio y comparativo sobre las condiciones de trabajo y salud docente coordinado por la UNESCO (2005) llevado a cabo en seis países de América Latina (Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay). En él, aplicando entrevistas y cuestionarios de auto informe a profesores de los tres niveles de educación básica en escuelas públicas, se encontró que todos los países presentan un alta prevalencia de estrés laboral diagnosticado por un médico.

Ecuador presentó el porcentaje más alto con 48% mientras que México (donde el estudio se remitió sólo a profesores del estado de Guanajuato) reportó el porcentaje más bajo con un 27%.

En un estudio más profundo realizado posteriormente en el estado de Guanajuato con el objetivo de identificar las principales fuentes de estrés en profesores de los tres niveles de educación básica en escuelas públicas se reportó una prevalencia mucha más alta: 88% de los docentes sufren estrés laboral, de los cuáles el 54% lo padece en niveles de moderado a severo (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007). Prevalencias semejantes fueron encontradas en profesores de secundaria del estado de Chihuahua (75%) y en Guadalajara, donde el 80% de los profesores de primaria se encuentran afectados en alguna dimensión del síndrome de

burnout (una consecuencia directa del estrés laboral crónico) (Ávila y Argelia, sf; Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003).

Los altos porcentajes de estrés laboral encontrados en estudios que fueron aplicados en diferentes contextos permiten observar que es un padecimiento común en este sector profesional.

2.5.2 Factores desencadenantes de estrés en los docentes.

Factores desencadenantes relacionados a las características organizacionales de la docencia.

2.5.2.1 Sobrecarga de trabajo y falta de tiempo.

La sobrecarga de trabajo junto a la carencia de apoyo social y la falta de autonomía sobre las propias actividades laborales constituye el riesgo psicosocial principal que incide en el desarrollo del estrés laboral en el mundo, además de que es la mejor documentada al ser la fuente de estrés

En el caso de la docencia, la sobrecarga de trabajo en la dimensión cuantitativa se expresa en las largas jornadas de trabajo y diversidad de actividades laborales que se tienen que realizar durante y fuera de éstas.

A pesar de que su función base es impartir clases, las actividades de la profesión docente no se limitan a ésta. Dentro de la lista de funciones que tienen que realizar los profesores se engloban las actividades relacionadas a la enseñanza propiamente dicha (preparación e impartición de clases y evaluación de tareas y exámenes); supervisión y vigilancia de los alumnos; atención personal y tutoría, reuniones con padres de familia, actualización profesional, actividades culturales del profesorado y realización de tareas administrativas y trámites burocráticos.

Sin embargo la problemática de la sobrecarga de trabajo en la docencia no se limita a sus largas jornadas laborales; si no que éstas son insuficientes para completar sus tareas, ya que después de trabajar en la escuela la mayoría de los profesores suelen llevar trabajo a casa (UNESCO, 2005; Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003). Así lo demuestran los resultados del mismo estudio donde el 89%

de los profesores indican tener de mediana a alta sobrecarga de trabajo extra laboral (UNESCO, 2005) Otro estudio sobre la prevalencia de *burnout* realizado con profesores de primaria en Guadalajara señala que el 60.5% de los docentes aseguran que el tiempo asignado para su labor no es suficiente para cumplirla, tanto porque son muchas actividades como porque continuamente surgen imprevistos (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003).

Ambos estudios coinciden en que las actividades a las cuales se les invierten más tiempo fuera del horario de trabajo son la preparación de clases, elaboración de material didáctico y planeación de actividades extra programa (como actos cívicos, festivales etc.), seguidas de actividades como asesoría, observación de niños que requieren educación especial, revisión de tareas y exámenes de sus estudiantes, captura de calificaciones por internet (estadísticas escolares) y realización de talleres (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003; UNESCO, 2005).

2.5.2.2 Demandas relacionales y condiciones sociales en el trabajo.

La docencia se fundamenta en el establecimiento de relaciones interpersonales. El trabajo de los maestros implica la interacción directa y continua con otras personas: primariamente con sus alumnos, quienes son los usuarios de sus servicios, pero también con sus colegas, sus superiores y con los padres de familia. El que su objeto de trabajo sean otras personas lo supone emocionalmente más demandante pues exige un mayor grado de responsabilidad e involucramiento (Napione, 2008; Manassero, 2003).

A continuación se desmenuzan las diferentes interacciones que el profesor tiene que establecer en el ejercicio de su profesión.

2.5.2.3 Relación con los alumnos.

- ☛ **Problemas Disciplinarios con los Estudiantes**, la implementación de medidas de control disciplinario es una de las más significativas. A diferencia de la creencia popular, no son los casos extremos (como

confrontaciones directas con algún alumno problemático o violento) los que causan más estrés en los docentes si no las pequeñas pero repetitivas conductas distractoras en clase (Lewis, 1999)

- ☛ **Su carencia de motivación y sus problemas de aprendizaje** (Napione, 2008; Manassero, 2003; ETUCE, 1999; UNESCO, 2005; Calera, Esteve, Roel y Uberti-Bona, 1999). Esta fuente es importante porque incide directamente en el logro de las metas laborales y por lo tanto en la satisfacción laboral del profesorado: ¿cómo logrará que los alumnos aprendan los temas de currículo, si a estos no les interesa?

Manassero (2003) señala que este factor como riesgo psicosocial para el desarrollo del estrés laboral e incluso burnout, puede ser modulada, al menos en parte, por ciertas expectativas con las que cuentan algunos profesores (sobre todo los profesores noveles) respecto a la posición de los estudiantes.

- ☛ **Número de Alumnos por Aula.** Ya Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007) la mencionan como dentro de las primeras fuentes de estrés en los profesores.

El trabajar con grupos numerosos genera dificultades en un doble sentido: por una parte el trabajar supone una sobrecarga de trabajo en sí misma (más tareas y exámenes que calificar; más papeleo que llenar, etc.) y por otra atender a una gran cantidad de alumnos no permite dedicarles suficiente atención a cada uno. Esto ocurre en diferentes países (Sevilla y Villanueva, 2000; ETUCE, 1999; Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007).

En su estudio Panorama de la Educación 2009, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico (OCDE) señala un promedio de 23 alumnos por clase en educación primaria.

- ☛ **Disminución del prestigio social.** La relación jerárquica que antiguamente existía entre el profesor y el alumno, dándole al primero el "poder" dentro del aula, se ha ido evaluando para dar paso a una relación horizontal, donde la palabra del profesor puede debatirse y los temas están abiertos a

discusión. Esto sumado al enfrentamiento que muchas veces surge entre los padres de familia y el maestro, quienes no pueden llegar a un acuerdo sobre el método de educación apropiado para el estudiante, hacen que el maestro se sienta disminuido en su condición y esto le genere un choque fuerte al no lograr adaptarse rápidamente a la nueva situación.

2.5.2.4 Relación con los compañeros

En este apartado los resultados son ambiguos y se muestran diferencias entre estudios. En algunos estudios se señala que aunque efectivamente existen algunos conflictos entre compañeros ocurren en porcentajes pequeños de la población estudiada y que en general las relaciones entre compañeros en las escuelas se caracterizan por la existencia de cooperación, solidaridad, respeto, comunicación y cordialidad: los docentes realizan tareas en equipo, disponen de apoyo mutuo en situaciones difíciles, cuentan con amigos dentro de sus colegas y comparten actividades sociales (UNESCO, 2005; Sevilla y Villanueva, 2000).

En cambio otros estudios reportan la rivalidad entre grupos docentes y la falta de apoyo entre colegas como importantes fuentes de estrés laboral (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007, ETUCE, 1999). 27

Sevilla y Villanueva (2000) en su estudio con población española señala que las causas de los conflictos entre colegas maestros suelen ser las mismas que aparecen en la población general propias de la convivencia diaria (envidias, celos, chismes, diferencias en ideologías, la mala comunicación entre el personal que pudiera dificultar la interacción en actividades en equipo que implican al colectivo docente, etc.).

2.5.2.5 Relación con los superiores

Los conflictos que surgen con sus superiores, especialmente con los directivos generan estrés en los docentes debido a que existe una mala relación, los directivos ejercen una supervisión y evaluación excesiva, les obligan a hacer

cosas con las que no se está de acuerdo, y no existe un suficiente reconocimiento por parte de este.

2.5.2.6 Relación con los padres de familia

Existen datos que confirman que a los profesores les estresa tener que organizar reuniones y relacionarse con los padres de familia. Así como la falta de respaldo de estos en asuntos de disciplina (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007; ETUCE, 1999; Ávila y Argelia, sf). La UNESCO (2005) reporta en México que el 84% de los docentes les es demandante la falta de cooperación de los padres y tutores mientras que el 41% percibe que su trabajo no es valorado por los padres de familia.

Los conflictos que pueden surgir en la interacción entre los profesores y los padres de familia pueden deberse a una gran pasividad y falta de interés de muchos padres sobre la educación de su hijo o al revés, por un exceso en el involucramiento y participación en ella (Sevilla y Villanueva, 2000). Los contenidos en los encuentros estresantes suelen estar relacionados al comportamiento en el aula o al logro académico de los alumnos (Ulrich, Lambert, O'Donell, y McCarthy, sf).

En Investigaciones con profesores de Holanda y Estado Unidos, se describió una tipología de padres que consideraban más desafiantes y estresantes. Los que puntuaron más alto fueron los padres sobreprotectores, los padres poco cooperativos, los padres insatisfechos y los padres negligentes (Prakke, van Peet y van der Wolf, 2007; Ulrich, Lambert, O'Donell, y McCarthy, sf). Además Ulrich, Lambert, O'Donell, y McCarthy (sf) señalan que existe una tendencia por países, por ejemplo en Holanda y Hong Kong los profesores reportan como más estresantes a los padres sobreprotectores y en Rusia, Estados Unidos, Italia e India los más estresantes son los poco cooperativos. La tipología se describe a continuación:

- ☛ **Padre Sobreprotector.** Se encuentra excesivamente preocupado e involucrado con la educación de su hijo y su progreso académico. Quiere tomar control sobre todo lo que tenga que ver con el niño y trata de protegerlo de todos los peligros posibles en la escuela. Presenta

expectativas poco realistas sobre el profesor, es muy demandante y suele oponerse al profesor. Piensan que no es posible que su hijo sea el que esté haciendo mal las cosas si el niño tiene un problema disciplinario o un bajo rendimiento académico.

- ✎ **Padre Poco Cooperativo:** Es el padre que se compromete y acuerda contribuir con la educación del niño, supervisar sus tareas, promete que ayudará al niño en casa pero no lo hace. No asumen su responsabilidad.
- ✎ **Padre Insatisfecho:** Es el padre que piensa que el docente es un mal maestro, duda y cuestiona su capacidad, le imputa poco profesionalismo y suele amenazar en quejarse y acusarlo con sus superiores. Culpa a profesor.
- ✎ **Padre Negligente:** Este padre es el que no tiene casi noticia alguna acerca de su hijo, se nota el abandono.

La investigación de Ullrich, Lambert, O'Donnell, y McCarthy (sf) también reporta que las conductas parentales más desafiantes son las de culpar, conductas agresivas, el cuestionamiento, la oposición, las expectativas poco realistas, que se desafie la propia percepción de los docentes de que están realizando un buen trabajo y al mismo tiempo se les acuse de hacerlo mal. Los profesores indican que estas conductas les son difíciles y estresantes porque propician a que no se llegue a ningún resultado, sólo son frustrantes, además que les hacen sentir una falta de apoyo por parte de los padres de familia.

2.5.2.7 El apoyo o reconocimiento social

El apoyo social tienen dos dimensiones principales. el apoyo emocional que se refiere a la escucha, confianza y afecto proporcionado por otras personas; y el apoyo instrumental referido al esfuerzo, tiempo y/o dinero que otras personas prestan para sacar adelante el trabajo (Manassero, 2003; Napione, 2008).

El apoyo social se considera como una variable moduladora de la presencia del estrés, es decir la carencia de apoyo no causa directamente estrés (aunque algunos estudios así lo identifiquen) si no que aumenta la vulnerabilidad de la persona a otras fuentes, además de que interviene en la intensidad del estrés experimentado.

En cambio el contar con apoyo social produce efectos positivos conformando un amortiguador ante el estrés. Puede actuar al reducir o eliminar el estresor.

A través de los estudios, la gran mayoría de los docentes perciben que no son lo suficientemente valorados ni reconocidos por sus logros por su entorno inmediato (superiores, colegas y alumnos) ni por la sociedad.

El reconocimiento por parte de los padres es importante. Al respecto, García (sf) menciona que es común que cuando los alumnos obtienen éxito en la escuela se le atribuya a las cualidades del niño, pero cuando existen fracasos se le atribuyen al profesor. Es decir, parece existir una continua valoración pero de forma negativa y poca valoración positiva hacia la profesión.

2.5.2.8 Incertidumbre.

El no conocer si su posición, remuneración y condiciones de trabajo van a mejorar es una fuente importante de estrés y ansiedad para el maestro (y para los trabajadores en general). Puesto que son empleados y dependen de una institución para realizar muchos de sus objetivos profesionales (y de la mano de estos los personales), los docentes no pueden introducir los cambios o implementar las estrategias que les gustaría para mejorar su labor. Por el contrario, en algunas oportunidades dependen del visto bueno de otras personas para poder avanzar en su crecimiento laboral. En nuestro país se nota más esto cuando nos referimos a la educación particular.

Todos estos puntos son identificados como las principales características de una funcionalidad sana y los principales componentes del bienestar mental. Los componentes proveen un medio de respuesta a las circunstancias de la vida en una manera que proporciona un funcionamiento saludable.

2.6 INTELIGENCIA EMOCIONAL

La expresión "*Inteligencia Emocional*" fue acuñada en 1990 por el psicólogo Peter Salovey, de Yale, y por John Mayer, de la Universidad de Yale de New Hampshire, para describir cualidades como la comprensión de los propios sentimientos, la comprensión de los sentimientos de otras personas y "el control de la emoción de forma que intensifique la vida".

Aunque la psicología conoce desde siempre la influencia decisiva de las emociones en el desarrollo y en la eficacia del intelecto, el concepto concreto de la inteligencia emocional, en contraposición al de coeficiente intelectual, fue planteado hace unos años por el psicólogo Peter Salovey. Y si bien no existen test para medirla con exactitud, varias pruebas o cuestionarios que valoran este aspecto pueden ser muy útiles para predecir el desarrollo futuro de una persona.

Hace treinta años, un psicólogo de la Universidad de Stanford realizó un experimento con niños de cuatro años. Le mostraba a cada uno una golosina y le decía que podía comerla, pero que si esperaba a que volviera le traería dos; luego lo dejaba solito con el caramelo y su decisión. Algunos chicos no aguantaban y se comían la golosina; otros, elegían esperar para obtener una mayor recompensa. Catorce años después, hizo un seguimiento de esos mismos chicos: los que habían aguantado sin tomar el caramelo - y, por lo tanto, controlaban mejor sus emociones en función de un objetivo - eran más emprendedores y sociables. Los impulsivos, en cambio, tendían a desmoralizarse ante cualquier inconveniente y eran menos brillantes.

En la década del 80 (denominada la década del cerebro) se intensificaron los estudios dirigidos a investigar más profundamente el órgano que tan poco utilizamos con relación a su enorme potencial. Estas investigaciones llegaron ¡por fin! a determinar que las emociones juegan un rol muy importante y definitorio en la capacidad del ser humano para vivir mejor. La trascendente conclusión determinó que ya no nos ajustaremos sólo a un coeficiente de inteligencia basado

en informaciones intelectuales, sino también y en gran medida a un coeficiente emocional.

Un coeficiente emocional óptimo es alcanzado por aquella persona que conoce sus emociones negativas y, lo que es más importante, puede resolverlas. La persona que no conoce sus propias emociones negativas, o que conociéndolas es incapaz de manejarlas, está afectando en distintas medidas su vida de trabajo, su vida de pareja, su vida de familia y su particular visión del mundo.

2.6.1 Coeficiente intelectual e inteligencia emocional

Todos estamos acostumbrados con la medición de la inteligencia que se basa en el coeficiente intelectual (IQ): Raciocinio lógico, habilidades matemáticas, habilidades especiales, capacidad analítica, etc. pero actualmente se ha descubierto que el éxito depende también en gran medida de otro tipo de inteligencia: La emocional.

El coeficiente intelectual (IQ) y la inteligencia emocional (IE) son habilidades distintas, sin embargo, no son opuestas sino más bien complementarias. La persona con un alto IQ es más analítica y lógica, acumula datos, requiere de tiempo y calma para tomar decisiones, sopesa la información, examina, es numérica, tiende a ser frío en sus apreciaciones y utiliza mucho más el hemisferio izquierdo del cerebro. En cambio la persona con una alta IE se relaciona con facilidad, gusta de ideas nuevas, decide a partir de intentos y errores, es rápida, espontánea, tiende a ser impaciente e imprecisa, cree en sus sensaciones, es cálida y gregaria y utiliza más el hemisferio derecho del cerebro.

2.6.2 Emoción

La palabra EMOCIÓN, viene del latín "*MOTERE*" (moverse). Es lo que hace que nos acerquemos o nos alejemos a una determinada persona o circunstancia.

Por lo tanto, la emoción es una tendencia a actuar y se activa con frecuencia por alguna de nuestras impresiones grabadas en el cerebro, o por medio de los

pensamientos cognoscitivos, lo que provoca un determinado estado fisiológico, en el cuerpo humano.

La emoción, es un sentimiento y sus pensamientos característicos que conllevan condiciones biológicas y psicológicas, así como una serie de inclinaciones a la actuación

Todas las emociones son esencialmente **IMPULSOS A LA ACCIÓN**, cada una de ellas inclina al ser humano hacia un determinado tipo de conducta. En los animales y en los niños hay una total continuidad entre sentimiento y acción; en los adultos se da una separación, la acción no necesariamente sigue al sentimiento

Los mecanismos de las emociones, incluso las biológicas, pueden ser conducidos hacia el bien o hacia el mal. El temperamento es modificable por la experiencia. Ser consciente de las propias emociones es el primer paso para no dejarse arrastrar por ellas

2.6.3 Tipos de emociones

- a. **Ira:** Enojo, mal genio, furia, resentimiento, hostilidad, animadversión, indignación, irritabilidad, violencia y odio. La sangre fluye a las manos, y así resulta más fácil tomar un arma o golpear al enemigo; el ritmo cardíaco se eleva, lo mismo que el nivel de adrenalina, lo que garantiza que se podrá cumplir cualquier acción vigorosa
- b. **Miedo:** ansiedad, desconfianza, fobia, miedo, nerviosismo, inquietud, terror, preocupación, aprehensión, remordimiento, sospecha, pavor y pánico. La sangre va a los músculos esqueléticos, en especial a los de las piernas, para facilitar la huida. El organismo se pone en un estado de alerta general y la atención se fija en la amenaza cercana.
- c. **Felicidad:** alegría, disfrute, alivio, deleite, dicha, diversión, estremecimiento, éxtasis, gratificación, orgullo, satisfacción y manía. Aumenta la actividad de los centros cerebrales que inhiben los sentimientos negativos y pensamientos inquietantes. El organismo está mejor preparado

para encarar cualquier tarea, con buena disposición y estado de descanso general.

- d. **Amor:** Aceptación, adoración, afinidad, amabilidad, dar con desinterés, caridad, confianza, devoción, dedicación, gentileza y hasta obsesión. Se trata del opuesto fisiológico al estado de "lucha o huye" que comparten la ira y el miedo. Las reacciones parasimpáticas generan un estado de calma y satisfacción que facilita la cooperación.
- e. **Sorpresa:** Asombro, estupefacción, maravilla, shock. El levantar las cejas permite un mayor alcance visual y mayor iluminación en la retina, lo que ofrece más información ante un suceso inesperado.
- f. **Disgusto:** Fastidio, molestia, insatisfacción, impaciencia. La expresión facial de disgusto es igual en todo el mundo (el labio superior torcido y la nariz fruncida) y se trataría de un intento primordial por bloquear las fosas nasales para evitar un olor nocivo o escupir un alimento perjudicial.
- g. **Tristeza:** Aflicción, autocompasión, melancolía, desaliento, desesperanza, pena, duelo, soledad, depresión y nostalgia. El descenso de energía tiene como objetivo contribuir a adaptarse a una pérdida significativa (resignación)
- h. **Vergüenza:** arrepentimiento, humillación, mortificación, remordimiento, culpa.
- i. **Repulsión:** Rechazo, aversión, asco, desdén, desprecio, menosprecio.

Casi nunca se presentan aisladas, más bien, son una combinación de todas las familias de emociones mencionadas.

2.6.4 Habilidades de la inteligencia emocional

Componentes de la inteligencia emocional establecidos por la investigación de Daniel Goleman y The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations.

Habilidad 1:

Conciencia de uno mismo: Es la capacidad de saber lo que se siente en cada momento, de reconocer las propias preferencias y guiar según éstas la toma de decisiones, teniendo en cuenta las capacidades de la propia persona y confiando en ella.

- ✍ Conciencia emocional
- ✍ Valoración adecuada de uno mismo
- ✍ Confianza en uno mismo

Habilidad 2:

Autorregulación: Consiste en manejar las emociones para que faciliten la tarea que se está llevando a cabo y no interfieran en ella. También hace referencia a ser capaces de recuperarse rápidamente del estrés emocional.

- ✍ Autocontrol
- ✍ Fiabilidad
- ✍ Responsabilidad
- ✍ Adaptación
- ✍ Innovación

Habilidad 3:

Motivación: Se trata de perseguir los objetivos de la propia persona teniendo en cuenta las preferencias de ésta, ayudando a tomar iniciativas, ser eficaces, y seguir adelante a pesar de los contratiempos y frustraciones que se puedan presentar.

- ✍ Motivación de logro
- ✍ Compromiso
- ✍ Iniciativa y optimismo

Habilidad 4:

Empatía: Hace referencia a darse cuenta de lo que sienten las demás personas, ser capaces de empatizar con ellas y cultivar las relaciones con una amplia diversidad de personas.

- ✎ Compresión de los demás
- ✎ Desarrollo de los demás
- ✎ Orientación hacia el servicio
- ✎ Aprovechamiento de la diversidad
- ✎ Comprensión social

Habilidad 5:

Habilidades sociales: Ayudan a manejar con éxito las emociones en las relaciones, interpretando de manera adecuada las situaciones y relaciones sociales, haciendo que se interactúe positivamente con los demás.

- ✎ Influencia
- ✎ Comunicación
- ✎ Liderazgo
- ✎ Catalización del cambio
- ✎ Resolución de conflictos
- ✎ Establecimiento de vínculos
- ✎ Colaboración y cooperación
- ✎ Habilidades de equipo

2.6.5 ¿Cómo desarrollar la inteligencia emocional?

Pasos

2.6.5.1. Comprende la importancia de la inteligencia emocional en todos los aspectos de tu vida.

Ser capaz intelectualmente es importante en la vida, pero ser inteligente emocionalmente puede considerarse aún más, ya que hay mayores beneficios asociados con una alta inteligencia emocional.

Tener una inteligencia emocional alta puede ayudarte a llevar una vida más feliz porque es más fácil hablar y comprender a otros, actuar racional y calmadamente en situaciones difíciles se vuelve algo natural y también puede llevar a tener mejores relaciones y oportunidades de trabajo. Existen cuatro elementos principales de la inteligencia emocional para ayudarte a llevar una vida balanceada:

- ✍ **Conciencia de sí mismo.** Esta es la habilidad de reconocer las emociones propias por lo que son y comprender sus orígenes. También es sobre conocer tus fortalezas y limitaciones y tu autoestima.
- ✍ **Manejo de sí mismo.** Esta es la habilidad de demorar la gratificación, balancear tus necesidades con las de otros, tomar la iniciativa y frenarse en un impulso. También es acerca de ser capaz de hacerle frente al cambio y mantenerse comprometido.
- ✍ **Conciencia social:** Se trata de mantener en sintonía con las emociones y preocupaciones de otras personas, así como también ser capaz de detectar y adaptarse a señales sociales. También es acerca de ser capaz de ver las dinámicas poderosas dentro de un contexto en un grupo o una organización.
- ✍ **Manejo de relaciones.** Es acerca de la habilidad de llevarse bien con otros, manejar conflictos, inspirar e influir a las personas y comunicarse con claridad.

2.6.5.2. Aprende a reconocer desencadenantes de estrés y cómo lidiar con ellos. La vida está llena de situaciones difíciles desde rupturas en relaciones hasta pérdida de trabajos. En medio de eso, existen numerosos desencadenantes de estrés que pueden hacer que cualquier problema diario parezca mucho más desafiantes de lo que probablemente es. Mientras más estresados estamos, más vulnerable somos a no hacerle frente a las situaciones más estresantes de la vida.

Una parte muy importante de mejorar tu inteligencia emocional es ser capaz de

identificar desencadenantes de estrés y reconocerlos por lo que son y volver a sentirse calmado y relajado.

2.6.5.3. Ten mente abierta, sé curioso intelectualmente y amable. Ser abierto y agradable va de la mano con la inteligencia emocional. Sé abierto a nuevas ideas. Una mente estrecha es por lo general una indicación de una baja EQ.

Para desarrollar una mente más abierta, busca comprender y reflexionar sobre las emociones e ideas de los demás. Sé abierto a sus ideas y opiniones para estar en una posición de considerar todas las posibilidades de manera positiva. Recuerda que no siempre puedes estar en lo correcto y al abrir tu mente y considerar nuevas posibilidades, tu mente podrá expandirse y ser más receptiva al descubrir que la realidad no es como pensabas en un principio.

Cuando tu mente es abierta para el entendimiento y la reflexión interna, se vuelve más fácil lidiar con conflictos de una manera calmada y confiada. Te verás consciente socialmente y nuevas posibilidades se abrirán ante ti. Mientras cambiar tu forma de pensar puede ser difícil si te cierras viendo todo en tu vida en términos absolutos, abrirte un poco puede llevar a nuevos pensamientos y menos angustia personal. Para fortalecer este elemento de EQ, considera lo siguiente:

- a. Escuchar debates en televisión o radio. Al hacerlo, siempre considera ambos lados de la discusión, así como también los matices y las sutilezas que necesitan una inspección más profunda. Es frecuente que en las sombras del gris se encuentren las respuestas.
- b. Si sientes que tienes una mente desordenada, anota tus pensamientos e ideas, critica estos pensamientos y piensa por qué tiene estas opiniones. Pasar tus pensamientos de la mente al papel los hace pasar del abstracto a lo concreto y te permite jugar con ellos y verlos con más claridad que simplemente perseguirlos mentalmente.
- c. Para aclarar una mente agobiada, haz algo tranquilizador como ir a una playa desierta o ir a un paseo. Hacer una pausa de lo que sea que estés

haciendo puede ayudarte a afrontar situaciones estresantes, cambios o rutinas diarias repetitivas.

- d. Cuando escuches algo en lo que no estás de acuerdo, antes de decidir odiar esa idea, piénsala. Cuando alguien no reaccione emocionalmente igual que tú, piensa por qué es esto.
- e. Para mejorar tu habilidad de ser agradable, aumenta tu confianza en otros. Esto no significa ser ingenuo o crédulo sino estar preparado para ver lo mejor en las personas y no asumir lo peor.
- f. Sé extrovertido y empático. Aquellos que tienen la habilidad de comprender a otros y dirigir su interés hacia propiedades externas (por ejemplo, enfocarse en lo que hay fuera de sí mismo) en lugar de enfocarse en su persona (ensimismado) tienen las cualidades de la extroversión y la empatía. Para explicarlo aún más, ser desinteresado es conocido como extroversión (no es lo mismo de ser extrovertido) y la comprensión de otros es conocida como empatía.

2.6.5.4. La extroversión y la empatía crecen en simultáneo. Cuando se juntan, tienes una persona comprensiva y desinteresada. Una persona egoísta y ensimismada generalmente carece de empatía y una persona que carece de empatía generalmente dirige mucho más atención a sí mismo viendo la vida a través de los ojos de sus propias necesidades y requerimientos.

Al fortalecer este elemento de la inteligencia emocional, tus habilidades emocionales aumentarán, para permitirte experimentar relaciones más fuertes y satisfactorias. La habilidad de comunicarse con claridad también ayuda a manejar mejor el conflicto y aumenta la capacidad de influenciar a otros de forma efectiva. Para aprovechar las características de la extroversión y la empatía, considera hacer lo siguiente:

Para mejorar la empatía, ponte en los zapatos de otros. Escoge a alguien que esté experimentando un mal momento (por ejemplo, alguien que busca asilo o una amiga que esté en problemas) y piensa cómo te sentirías tú en esa misma posición. Imagina activamente cómo debe ser pasar por estas experiencias que

están teniendo y qué puede aliviar un poco su mal momento en términos de apoyo y cuidado.

Practica la empatía con tus amigos y pares

Cuando veas a alguien pasando alguna situación emocional, pregúntate: "¿Cómo reaccionaría yo en la misma situación?", "¿Estos personas merecen sufrir tantas dificultades?", "¿Debería sentirme mal por esta persona?", "¿Están siendo tratados de forma justa?" y "¿Me gustaría ser tratado de esa forma?"

Al hacer esto empezarás a comprender a otros y desarrollar empatía.

Sé consciente y prepárate para deliberar. El pensamiento y las acciones racionales son aspectos abundantes de la inteligencia emocional. Si puedes comprender bien una situación y tener una idea clara sobre ésta, pero no puedes tomar una acción racional, ¿qué uso tendrá un análisis entendido de la situación?

La concientización es la acción de analizar una situación y deliberar si la acción responde de acuerdo con una manera racional. En otras palabras, es el acto de ver una situación, analizarla y luego actuar de manera positiva

Muchas personas pueden "ver" lo que está mal pero paran allí y no siguen hacia una acción positiva como paso siguiente. A través del proceso de pensar racionalmente y actuar en correspondencia a la deliberación, te verás tomando mejores decisiones y tu habilidad de sobrevivir malos momentos aumentará drásticamente. Junto con una mente abierta podrás encontrarte tomando la mejor ruta posible en cualquier situación complicada. Ways to improve this element of your EQ include:

Cuando algo ocurre, analízalo. Algunas veces no es malo sobre-analizar, criticar artículos y llegar al hueso, sabiendo que no sufrirás el problema de "parálisis de análisis". Llega al meollo y luego prepárate para actuar de acuerdo con lo que has descubierto.

2.6.5.5. Ponte en una situación hipotética y piensa cómo reaccionarías en determinadas situaciones. Desafiate a hacer más fáciles algunas situaciones muy difíciles, para el proceso de pensamiento lleve mucho trabajo. Deliberar sobre situaciones difíciles antes de que ocurra ayuda a entrenar tu mente para tener reacciones responsables.

Enfócate en objetivos. Ser consciente tiene que ver con enfocarte en un logro y tomar los pasos necesarios para alcanzarlo. Una de las mejores cosas que puedes hacer es formular objetivos y escribirlos para dirigir tu deliberación. Es difícil ir a un lugar si no tienes el mapa y en tu vida no es diferente.

Antes de tomar una decisión, asegúrate que has tomado en cuenta todas las posibilidades. Ser prudente requiere restringir los impulsos y dilatar tu respuesta hasta que tienes todos los hechos delante de ti y has meditado tu decisión con cuidado.

Al hacer una decisión, no decidas de acuerdo con tu estado de ánimo. Por ejemplo, si estás enojado en el momento de decidir, es una muy mala idea tomar una decisión importante. Toma decisiones cuando estés relajado y la mente despejada.

2.6.5.6. Sé atento y consciente de ti mismo (conócete a ti mismo). Ser atento es prestar atención a uno mismo y los alrededores de una forma positiva. Saber quién eres tiene que ver mucho con esto. Si no sabes quién eres, ¿cómo puedes esperar conocer a otros? Peor aún es esperar que otros te definan, eliminar tu autonomía y sensación de propósito de vida al delinear tu camino.

Encontrarte a ti mismo es un viaje iluminador y puede tomar tiempo (de hecho, toda una vida), pero es la conciencia de ti mismo que te hace crecer, cambiar y aprender más sobre ti mismo la que te mantiene en equilibrio. Sé consciente de quién eres y empezarás a ser más consciente de otros y sus sueños, esperanzas, limitaciones y fortalezas. También, ser consciente de tus alrededores es importante. Debes ser capaz de abrir tu mente y analizar el mundo exterior.

Una vez que te conoces puedes empezar a reconocer tus propias emociones y cómo éstas afectan tus pensamientos y tu comportamiento, lo cual es consciencia de sí mismo. Ser consciente de ti mismo te permite manejarte de manera efectiva, siendo capaz de controlar tus emociones y comportamientos de forma saludable. Y como un efecto dominó, una vez que te tienes bien controlado a ti mismo, podrás ser capaz de reconocer las emociones y comportamientos de los demás con claridad, lo que puede llevar a una mejor salud y felicidad personal. Para controlar este elemento de EQ, considera los siguientes consejos:

Hazte preguntas como "¿Por qué actuó así?", "¿Por qué tengo ciertas creencias?", "¿Por qué siento tan confrontativo que desafían mis creencias?"

Reconoce tus fortalezas y debilidades y construye a partir de sus fortalezas, mientras trabajas para suplementar o solucionar tus limitaciones.

2.6.5.7. Desarrolla valores morales y evalúalos. Ésto se hace mejor a través de leer, aprender y escuchar a un amplio grupo de personas, incluyendo a esas que realmente desafían tu forma de ver el mundo. No adoptes simplemente lo que tus padres, profesores, compañeros de clases u otros piensen. Tus valores morales deben ser contruidos cuidadosamente de un aprendizaje extenso y una apertura hacia el mundo.

2.6.5.8 Deja espacio para el crecimiento personal. Una persona intelectualmente curiosa siempre estará interesada en el mejoramiento personal a través de aprender, descubrir y reinventar lo que se necesite a través de la vida. Nada es estático y la persona que aprende a ir con el flujo y el reflujo llegará a tener una vida más llena que quienes se resisten al cambio.

Practica habilidades de comunicación. Tener buenas habilidades de comunicación resulta en una mejor EQ. Un alto nivel de habilidades de comunicación hace más fácil enviar y recibir mensajes que sean claros, al punto y respetuosos para los límites propios y de los demás

Es importante no solamente construir tu comunicación verbal, sino también tomar nota del lenguaje corporal. Puedes aprender mucho sobre una persona y sus emociones al estudiar su lenguaje corporal y de igual manera, tú también estás enviando ciertos mensajes a través de cuerpo, dependiendo cómo lo controlas (u omites un control). Presta atención a:

2.6.5.9 Zonas de confort: Las zonas de confort varían de una persona a otra. Estudia qué tan cerca se paran cerca de ti y qué tan cómodos están con el contacto físico. Respeta sus zonas de confort para aumentar su incomodidad. A cambio, te los ganarás por ser tan comprensivo y atento a sus preferencias.

Busca sinceridad. Cuando alguien sonríe, ¿es realmente una sonrisa? Puedes decir mucho sobre una persona a partir de su sonrisa. Lee *Cómo sonreír con los ojos* para mayores detalles sobre una sonrisa genuina.

Posición del cuerpo: Estudia las posiciones del cuerpo para comprender mejor a otros y para escoger señales sociales que no sean habladas. Si el cuerpo de una persona se posiciona hacia ti de manera cómoda, con los brazos y gestos abiertos, y buen contacto visual, entonces está contenta contigo.

A algunas personas les gusta esconderse al tener una posición de cuerpo cerrada, no siempre asumas que es tu culpa, ya que muchas personas simplemente tienen miedo de revelar su verdadera persona al mundo y utilizan el lenguaje corporal para mantenerse encerrados en sí mismos, creyendo que es la manera más segura.

Puedes ayudar a estas personas a desendurecerse al confiar en ellas y mostrarles que pueden confiar en ti, además de ser genuino y compasivo.

Sé optimista. Aquellos que son optimistas tienden a vivir una vida feliz y exitosa. Cuando eres optimista, es más fácil ver la belleza en la vida y objetos varios. De alguna manera, ser optimista conlleva a una mente abierta, haciéndola un elemento crucial de mejora de tu inteligencia emocional.

Si tienes una perspectiva negativa hacia todo, ¿cómo puedes esperar ser emocionalmente inteligente? La negatividad nos estimula a mantenernos envueltos en nosotros mismos, enfocados sólo en lo que puede salir mal en nuestras vidas, en vez de construir nuestra capacidad de recuperación y de apuntalar nuestra situación ante las vicisitudes. El optimismo resulta en bienestar emocional y mejores oportunidades. Las personas quieren estar cerca de personas optimistas y esto los atrae hacia ti, con todas las posibilidades de tener más conexiones

Asegúrate de sacar tiempo para practicar el optimismo de las siguientes maneras:

- ☑ Identificar tus buenas características y apreciarlas
- ☑ Reconocer el bien en otros.
- ☑ Reconocer las imperfecciones y luego aceptarlas.
- ☑ Sacar lo mejor de cada situación difícil.
- ☑ Utilizar los momentos duros como combustible para mejorar.
- ☑ Mejora tu sentido del humor y aprende a ver el lado amable de las dificultades de la vida.
- ☑ Consejos
- ☑ Sé abierto a nuevas ideas y no te limites.

2.7 Claves para mejorar el ambiente laboral educativo

Crear espacios para la participación. Cuando los proyectos y actividades se planean de forma incluyente, tratando de satisfacer intereses y promoviendo cierto grado de libertad en materia pedagógica, esto crea espacios para la creatividad y la innovación, factores clave para que el docente mantenga el interés en su labor.

Planear mejor el tiempo libre. Los fines de semana y los periodos vacacionales son el momento adecuado para que el maestro busque un balance en sus actividades y se olvide del estrés del aula. Un buen aprovechamiento de este tiempo libre rompe la continuidad de la tensión y renueva las energías para volver al trabajo.

Establecer redes de apoyo El estar en continuo contacto con pares y colegas crea en el docente una sensación de pertenencia y mejora continua imprescindible para la realización exitosa de su labor. La comunicación evita el aislamiento social y hace que la mente se ocupe en diversos temas, no exclusivamente a la situación laboral

De igual forma, quienes hacen parte de la administración de los planteles y tienen en sus manos la capacidad de emprender actividades y jornadas en las que se estimule profesionalmente al docente, deben hacer su mejor esfuerzo por crear estos espacios y dar libertad a la creatividad e innovación de los maestros, pues esta es la única forma de que el educador logre controlar mejor su clase y de esta forma obtener mejores resultados académicos.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación está enmarcada dentro del paradigma cualitativo, el cual pretende extraer descripciones a partir de observaciones, ubicándonos exactamente dentro del marco de la investigación acción, que es una forma de búsqueda auto reflexiva para perfeccionar la lógica y la equidad de las propias prácticas sociales o educativas.

3.2 Preguntas de Investigación

- Conoce el estudiante de la Licenciatura con énfasis en Educación Primaria la importancia de la salud y la higiene mental.
- Realiza actividades extracurriculares que le permitan mantener una buena salud mental.
- ¿Cómo se percibe desde la perspectiva profesional y personal?
- Conoce o identifica los factores que le generan estrés.
- Conoce sus emociones y sabe cómo controlarlas o guiarlas.

3.3 Población y Muestra

- ✓ Población: Las fuentes humanas para realizar el estudio son los estudiantes de la Licenciatura en Educación con énfasis en primaria de los turnos matutino y nocturno.

TOTAL		POBLACION		MUESTRA	
No.	%	Matutino	Nocturno	Matutino	Nocturno
150	40	50	100	30	30

3.4 Procedimiento de la Investigación

La técnica utilizada para recoger la información se denomina cuestionario, el cual, según Briones (1999) son instrumentos destinados a recolectar información requerida por los objetivos de una investigación.

3.5 Cronograma de Actividades

FECHAS SEMANALES	OCTUBRE		NOVIEMBRE				DICIEMBRE	
	del 18 al 24	del 25 al 29	del 1 al 8	9 al 15	16 al 22	23 al 29	1 al 5	6
ACTIVIDADES								
Revisión, corrección y ajustes requeridos en el primer, segundo y tercer capítulo	■							
Elaboración y corrección del instrumento	■							
Aplicación de instrumentos y recolección de información		■						
Primer borrador del informe de investigación			■					
Elaboración del proyecto de intervención				■				
Trámites y organización para la intervención					■			
Ejecución del Proyecto						■		
Elaboración del informe							■	
Preparación para la sustentación							■	
Sustentación								■

3.6 Presupuesto de Investigación

Descripción	Cantidad	Costo por Unidad	Costo Total
Memoria USB	1	6.99	6.99
Copias de encuesta	240	0.04	9.60
Tintas/Impresión	1	12.85	12.85
Alimentación	5	4.00	20.00
Transporte	---	---	15.00
Encuadernación	1	2.50	2.50
Uso de internet	2	1.50	1.50
Tarjeta de celular	5	3.21	16.05
Bloque de papel bond	1	6.15	6.15
TOTAL			90.64

3.7 Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**



ENCUESTA A ESTUDIANTES

Con el objeto de recabar información de algunas prácticas esenciales de la formación docente le solicitamos muy respetuosamente responder el presente instrumento.

En algunas preguntas solo debe marcar con un gancho en el espacio respectivo, otras preguntas requieren la selección de varias alternativas encerrando la letra o letras en un círculo.

La información suministrada por usted será utilizada con fines exclusivamente académicos por tanto se le garantiza la confidencialidad de la misma. De ante mano se le agradece la colaboración, claridad y sinceridad al responder.

“Gracias por su valiosa
información”

I. ASPECTOS GENERALES:

1.1 Datos personales.

Sexo: Masculino Femenino

1.2 Edades:

17 a 19 años 23 a 25 años 29 y más años

20 a 22 años 26 a 28 años

1.3 Bachillerato que le permitió el ingreso:

Letras ciencias comercio tecnología

Otros: _____

II. ASPECTOS ESPECIFICOS

2.1. ¿Cuántas horas duermes al día?

a. 7 a 8 horas b. 6 a 5 horas c. 4 a 3 horas d. 2 a 1
horas

2.2. ¿Cuál de las siguientes actividades realizas frecuentemente o consideras ya un hábito?

- a. Llevar una dieta balanceada
- b. Tomar vitaminas y /o suplementos
- c. Tomar suficiente agua
- d. Realizar ejercicio
- e. Compartir con los amigos
- f. Compartir con la familia

2.3. Mantiene una buena relación con su pareja

- a. Sí
- b. No

2.4. Dedicar tiempo a sus hijos

- a. Mucho
- b. Regular
- c. Poco pero de calidad
- d. Poco, solo si mis labores lo permiten

2.5. Mi trabajo demanda aprendizaje continuo

- a. Mucho
- b. Regular
- c. Poco
- d. Nada

2.6. En el trabajo tengo oportunidad de hacer cosas diferentes

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Algunas veces
- d. Nunca

2.7. Mi trabajo me permite

- a. Tomar decisiones
- b. Desarrollar mis habilidades
- c. Realizar actividades diferentes
- d. Contar con el tiempo suficiente para realizar mi labor de manera placentera

2.8. ¿Cómo calificarías la actitud de tus supervisores o directivo?

- a. Comprensiva y atenta frente a las diversas situaciones
- b. Facilitadora
- c. Integradora
- d. Hostil y conflictiva

2.9. ¿Cuándo alguien te pide un favor que no tienes tiempo o ganas de hacerlo, tu?

- a. Pese a todo se lo hago, no se decir que no
- b. Doy una excusa por tonta que sea
- c. Le digo la verdad

2.10. ¿Cuándo estas en grupo te cuesta tomar decisiones?

- a. Depende de la confianza que tenga con las personas del grupo
- b. Normalmente, no me cuesta tomar decisiones sea donde sea
- c. Sí, me suele costar mucho tomar decisiones cuando estoy en grupo

2.11. Si pudieras cambiar algo de tu aspecto físico que no te gusta

- a. Cambiaría bastantes cosas para así sentirme mucho mejor y estar más a gusto con la gente
- b. Estaría bien, pero no creo que cambiaría nada esencial de mi vida
- c. No creo que necesite cambiar nada.

2.12. ¿En qué aspectos de tu vida te considera exitoso?

	Totalmente	Medianamente	Poco
a. Profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.13. Te preocupa mucho la impresión que causas sobre los demás, si caes bien o no

- a. Mucho, no soporto que alguien me tenga mal considerado
- b. No siempre solo cuando me interesa mucho la amistad de esa persona
- c. Lo que los demás piensen de mí no influirá en mi forma de ser.

2.14. Reconocer en usted las siguientes emociones:

- a. Miedo
- c. Ira
- d. Tristeza
- e. Amor
- f. Alegría
- g. Otras emociones: _____

2.15. Sabe identificar el desencadenante de su emoción:

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

2.16. Cuando algo no es de su agrado, lo dice:

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

2.17. Hablar de sus miedos profundos le resulta:

- a. Fácil con todo el mundo
- b. Fácil, pero sólo con una o varias personas
- c. Difícil
- d. Imposible

2.18. Para hacer bien un trabajo necesita que lo(a) estimulen:

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca, me autodisciplino

2.19. Cuando está en desacuerdo con un grupo de personas y nadie comparte su opinión:

- a. Nunca estoy en desacuerdo
- b. No digo nada, finjo que estoy de acuerdo
- c. No digo nada durante la reunión, pero en los pasillos o durante la pausa le expreso mi desacuerdo a una persona con la que tenga más confianza.
- d. Me vuelvo agresivo (a), puedo llegar a insultarlos.
- e. Intento convencerlos de mi punto de vista.
- f. Escucho sus ideas y reafirmo las mías.

2.20. Ante la adversidad, se desanima:

- a. Muy fácilmente
- b. Con bastante facilidad
- c. Depende
- d. No con facilidad
- e. Nunca.

3.8 Validación del Instrumento

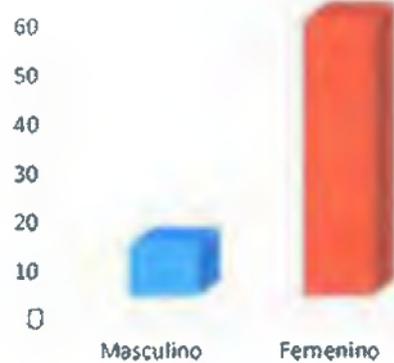
Para validar este diagnóstico se aplicó a estudiantes y docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación un cuestionario con diversas preguntas de aspectos generales y específicos, en el cual se les solicitaba información sobre sus conocimientos acerca de diversas prácticas relacionadas con algunos hábitos de salud e higiene mental, identificación de emociones y otros. En donde se obtuvieron los siguientes resultados:

4.1 Presentación de los Resultados

ASPECTOS GENERALES

GRAFICA # 1

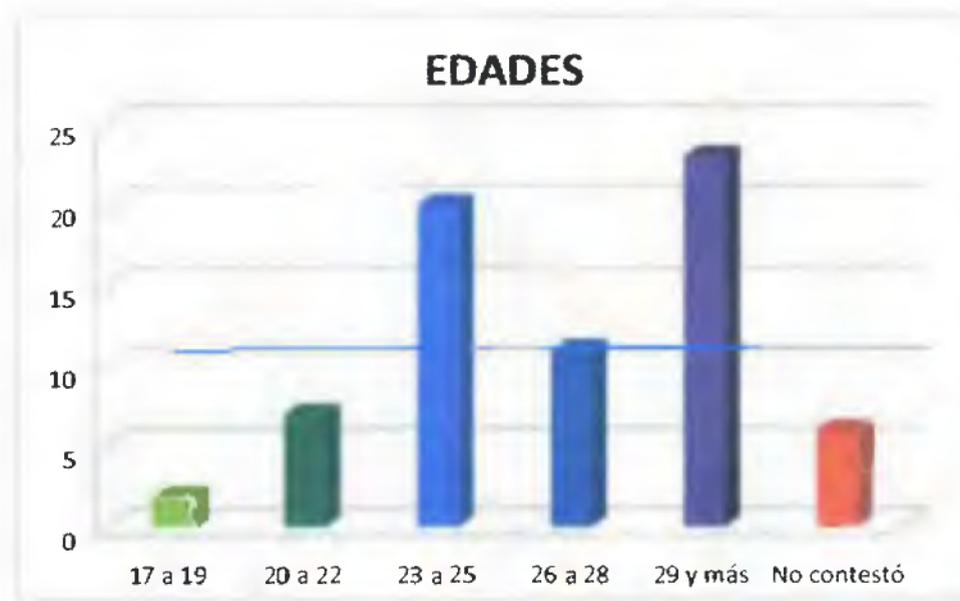
SEXO



ANALISIS:

Los resultados reflejaron que el 84.1 % de la población encuestada fue del sexo femenino y un 15.9 % del sexo masculino, es decir que la mayor parte de nuestros encuestados fueron mujeres.

GRAFICA # 2



ANALISIS:

Las respuestas brindadas por los encuestados reflejaron que un 33.2 % de los encuestados tenían edades comprendidas entre los 29 y más años de edad. Un 29 % manifestaba tener edades entre 23-25 años. Un 16 % entre 26 a 28 años. Un 10 % de los encuestados manifestaron tener una edad entre 20 a 22 años, mientras que un 9 % no contestó, es decir que la mayoría de nuestra población era mayor de 23 años de edad en la cual se espera tener un criterio formado y responsabilidades individuales, familiares y laborales.

GRAFICA # 3



ANALISIS:

Las respuestas brindadas por los encuestados reflejaron que un 42 % son estudiantes con estudios previos de bachiller en comercio. Un 20.3 % mantienen estudios de bachiller en ciencias y un mismo porcentaje en bachiller en letras. Un 7.2% no contestó y un mismo porcentaje estudió Pedagogía. Mientras que un mínimo porcentaje de 1.5 % han mantenido estudios en Tecnología y otras especialidades.

ASPECTOS ESPECIFICOS

GRAFICA # 4

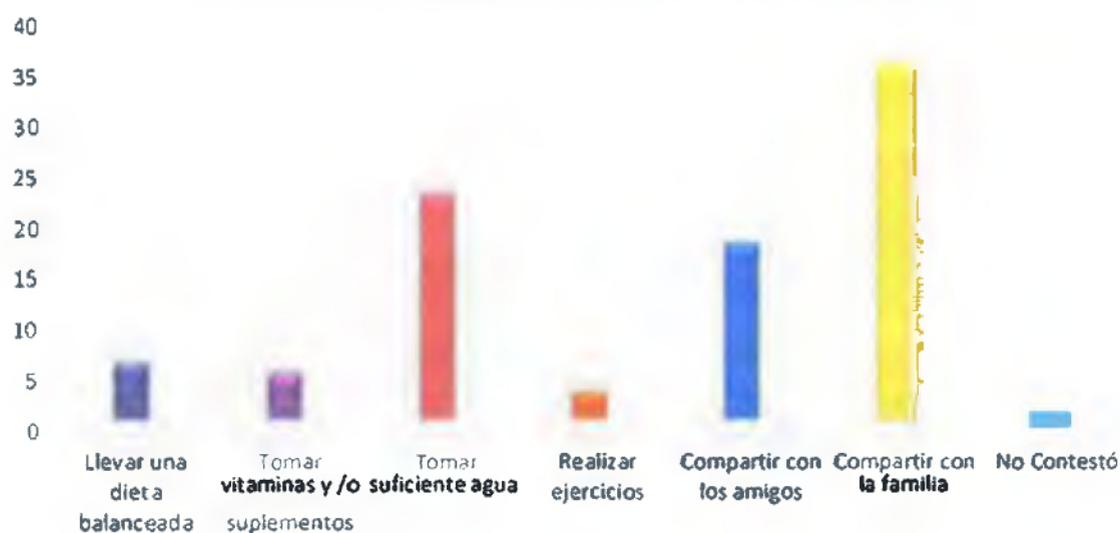


ANALISIS:

Las respuestas brindadas por los encuestados reflejaron que un 32 % prefirió no contestar esta pregunta probablemente por que exista alguna inseguridad o irregularidad del tiempo en que realmente duermen. Un 28.9 % indicaron que dormían solo 6 a 5 horas diarias. Un 18.8 % indicó dormir entre 7-8 horas. Mientras que un pequeño porcentaje de 14.5 % (pero igualmente alarmante) solo duerme entre 1 a 2 horas diarias.

GRAFICA # 5

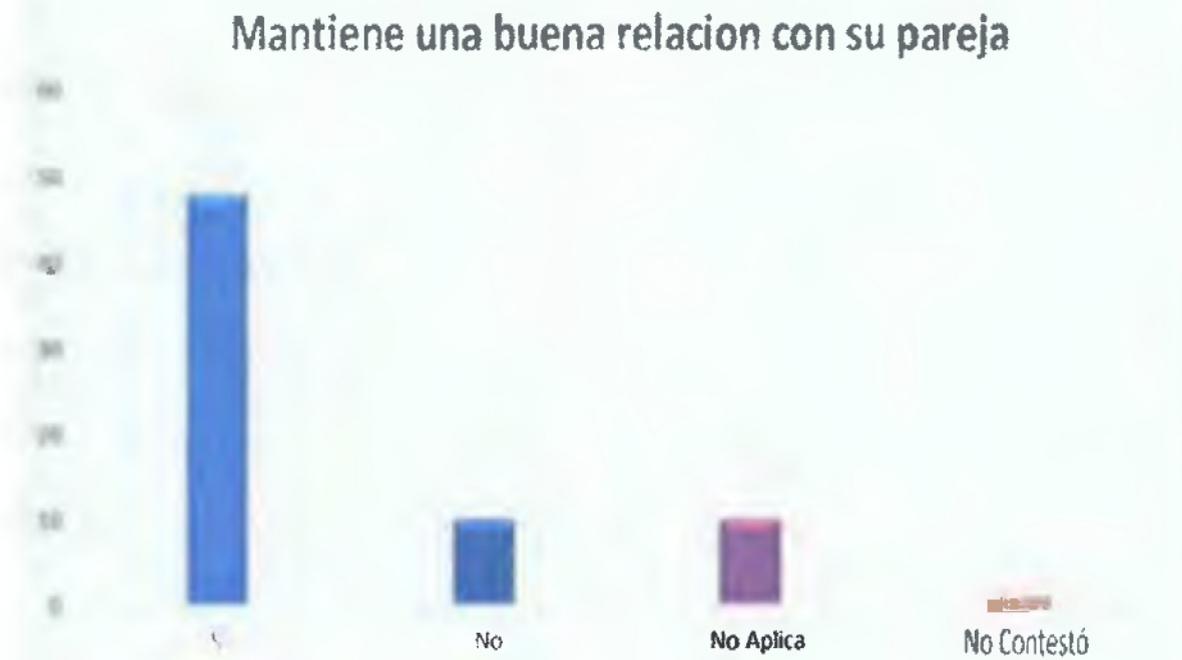
¿Cuál de las siguientes actividades realizas frecuentemente o consideras ya un hábito?



ANALISIS:

Se observa que el mayor porcentaje prefiere compartir con su familia, toman agua suficiente y comparten con sus amigos, sin embargo muy pocos hacen ejercicios, toman vitaminas y llevan una dieta balanceada

GRAFICA# 6



ANALISIS:

Se observa que un 69.5 % mantienen una buena relación con su pareja, sin embargo un 14.5 % indicaron que no tienen una buena relación y el mismo porcentaje que no mantienen una relación de pareja.

GRAFICA # 7

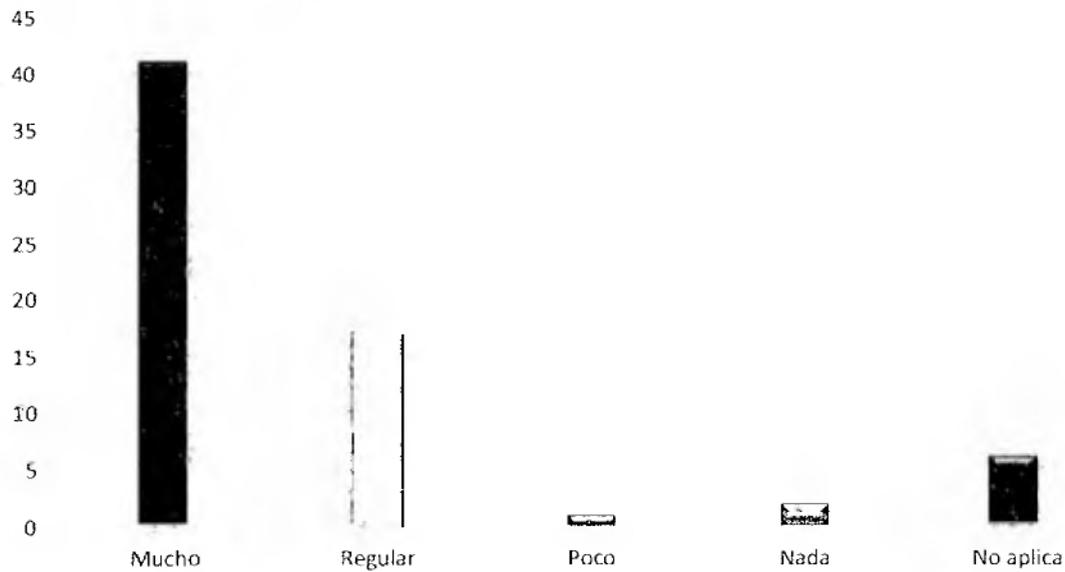


ANALISIS:

Los resultados reflejaron que un 28 % de los encuestados dedican entre regular y mucho tiempo para la atención de sus hijos. Un 15 % que dedicaban un poco tiempo de calidad, sin embargo un 7 % reconoce que el tiempo dedicado a sus hijos "es poco" y que está condicionado por sus responsabilidades laborales.

GRAFICA # 8

Mi trabajo demanda aprendizaje continuo

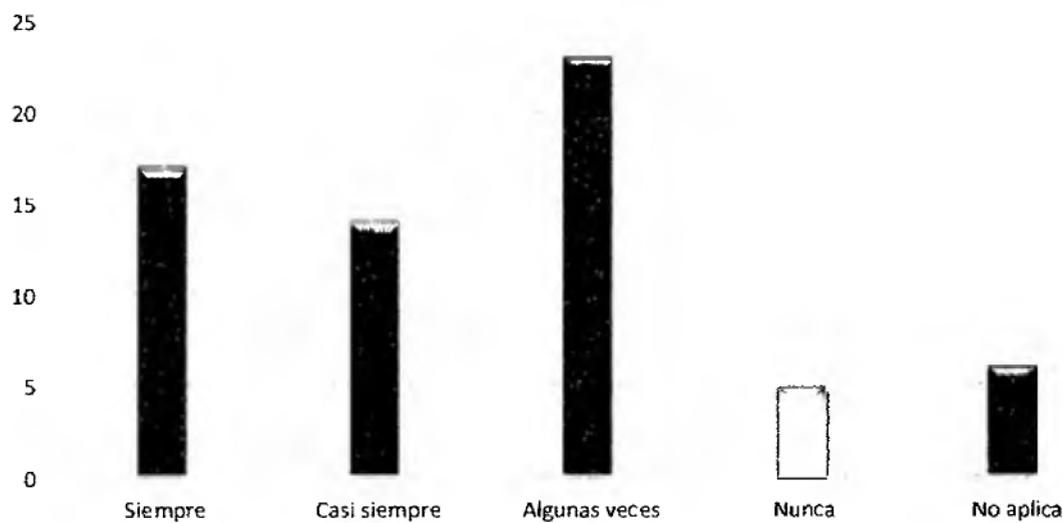


ANALISIS:

Se observa que el mayor porcentaje de encuestados percibe una demanda excesiva de aprendizaje continuo que asciende a un 59%. El 25 % manifestó que dicha demanda es regular, mientras que un 9 % no aplicó a la pregunta probablemente por no estar trabajando. En cuanto a los demás resultados fueron menos significativos.

GRAFICA # 9

En el trabajo tengo oportunidad de hacer cosas diferentes



ANALISIS

Se observa que el mayor porcentaje un 33 % indica que algunas veces tienen la oportunidad de hacer cosas diferentes en su trabajo. Un 25% manifiesta que siempre tienen dicha oportunidad. Mientras que un 20% indica que casi siempre.

GRAFICA # 10

Mi trabajo me permite

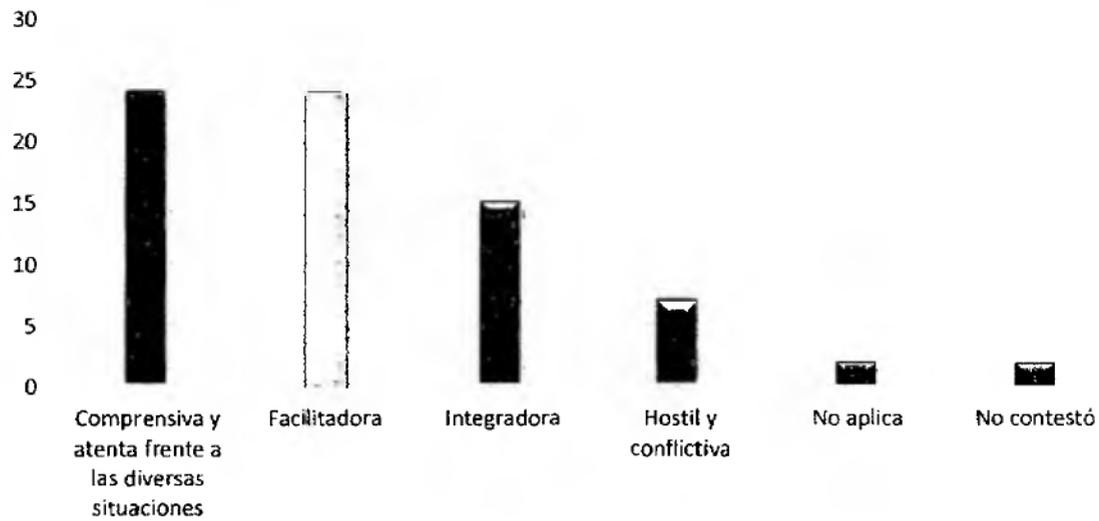


ANALISIS:

Se observa que en cuanto a la permisibilidad dentro del área laboral un 26 % indicó que se le permite desarrollar sus habilidades, un 20 % realizar actividades diferentes, un 19% puede tomar decisiones, un 14 % puede contar con el tiempo suficiente para realizar sus labores placenteramente, mientras que un porcentaje menor indicó que no aplicaban o no contestaron.

GRAFICA # 11

¿ Cómo calificarías la actitud de us supervisores o ditectivos?



ANALISIS:

Se observa que el mayor porcentaje perciben una actitud comprensiva, atenta y facilitadora de sus jefes. Además de integradora. Sin embargo un porcentaje menor declaró hostilidad dentro de su área laboral.

GRAFICA # 12

Quando alguien te pide un favor que no tienes tiempo o ganas dehacerlo, tu



ANALISIS:

Se observa que el 61% prefiere decir la verdad ante una solicitud de favor o ayuda. Sin embargo un 29% brinda su ayuda y no tiene la capacidad de reconocer sus limitaciones del momento.

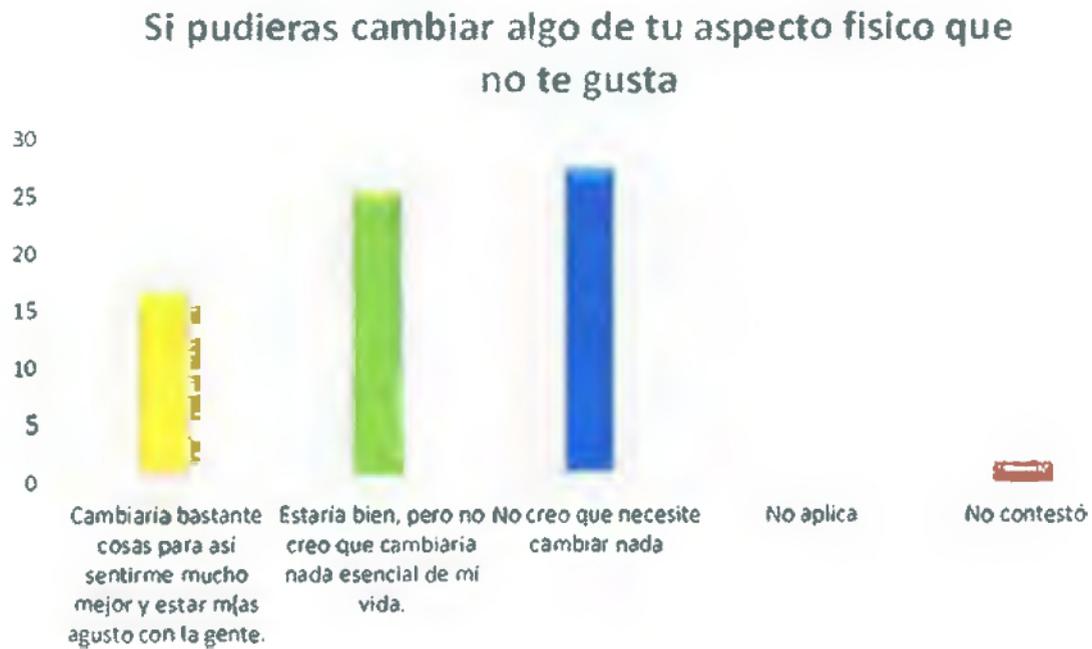
GRAFICA # 13



ANALISIS:

Se observa que un 45 % no le cuesta tomar decisiones, sin embargo un 40 % requiere tener confianza con las personas para tomar decisiones.

GRAFICA # 14

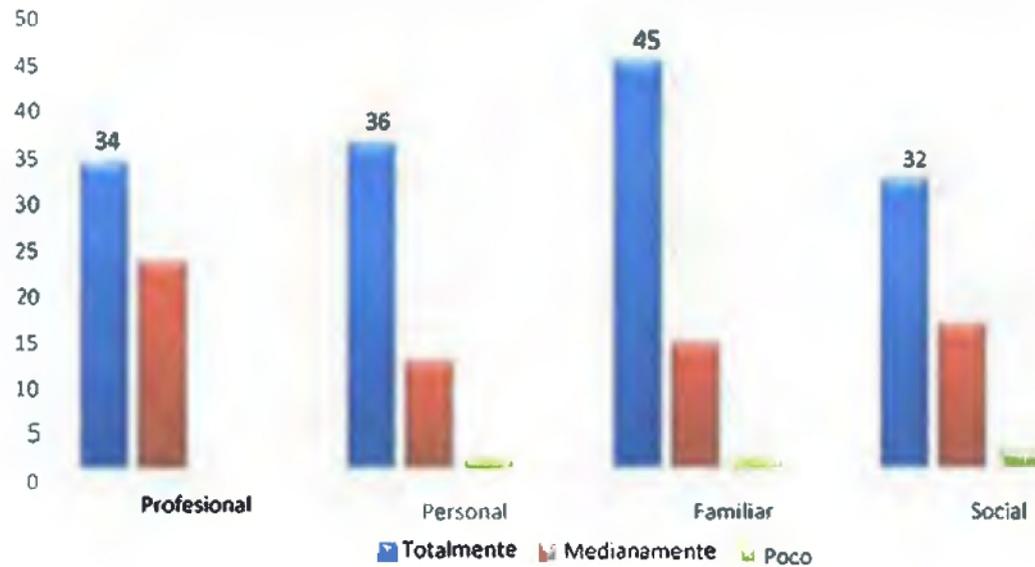


ANALISIS:

Se observa que un 40% manifiesta que no considera tener la necesidad de cambiar algún aspecto físico, sin embargo un 36 % confirma que se encuentra bien con su condición física. Solamente un 23 % indicó que cambiaría bastantes aspectos externos.

GRAFICA # 15

¿ En que aspecto de tu vida te consideras exitoso?



ANALISIS:

Se observa que la mayoría se considera totalmente exitosa en su vida familiar y personal. Sin embargo hay una interesante proporción que solamente se encuentra medianamente satisfecha en su vida profesional.

GRAFICA # 16

Te preocupa mucho la impresión que causas sobre los demás, si caes bien o no



ANALISIS:

Se observa que un 63 % no le preocupa la opinión de terceras personas en su forma de ser, sin embargo un 17 % coinciden en que si les afecta mucho y en otros casos "no siempre" la opinión de las demás personas.

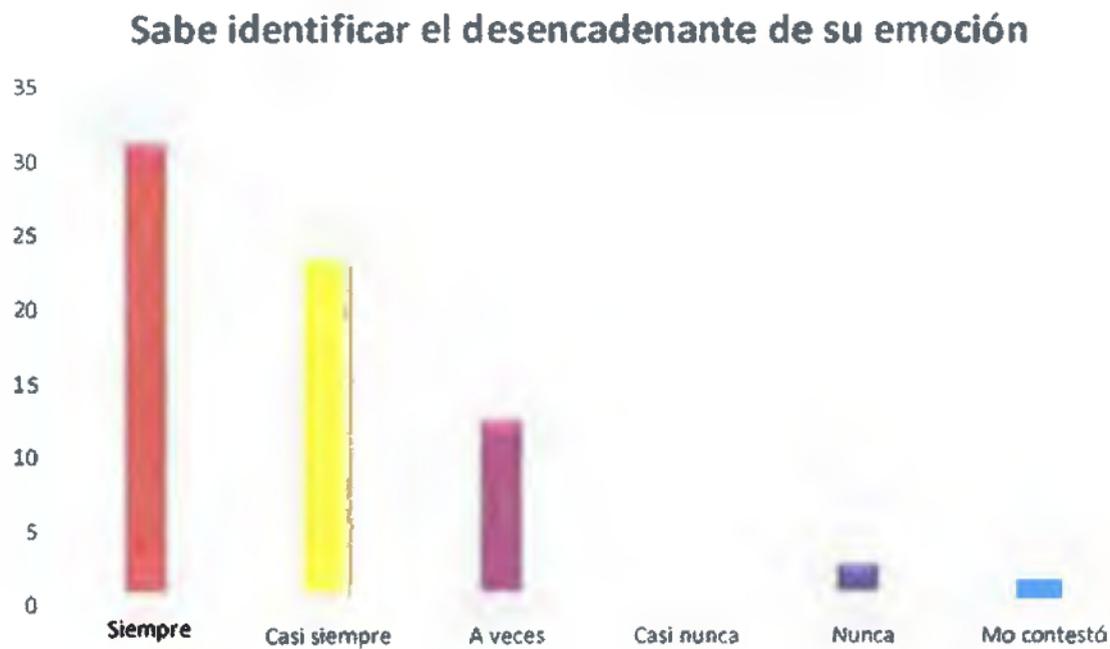
GRAFICA # 17



ANALISIS:

Se observa que el mayor porcentaje identifica sus sentimientos de amor y alegría, sin embargo la mayoría no reconoce la tristeza, el miedo y principalmente la ira.

GRAFICA #18



ANALISIS:

Se observa que el 45 % reconoce que siempre identifica el desencadenante de su emoción. Un 33 % casi siempre. Un 12 % a veces y un mínimo porcentaje del 3 % nunca.

GRAFICA # 19



ANALISIS:

Se observa que en cuanto a la respuesta verbal ante situaciones de desagrado un 36 % casi siempre lo dice, un 29 % coincide que “siempre” lo dice y “a veces”, mientras que un 4 % prefirió no contestar.

GRAFICA # 20



ANALISIS:

Se observa que el 55 % se le hace fácil hablar de sus miedos profundos con una o ciertas personas. Para un 25 % es difícil, mientras que para la minoría un 11% es fácil hablar este tema con todo el mundo.

GRAFICA # 21

Para hacer bien un trabajo necesita que lo (a) estimulen



ANALISIS:

Se observa que el 29 % necesita estimulación para desempeñar su trabajo. Un 22 % casi nunca. Un 20 % nunca, Un 17 % casi siempre, pero un minoritaria población del 7 % indicó su necesidad permanente de estímulo. Un 5 % prefirió no contestar.

GRAFICA # 22

Cuando está en desacuerdo con un grupo de personas y nadie comparte su opinion

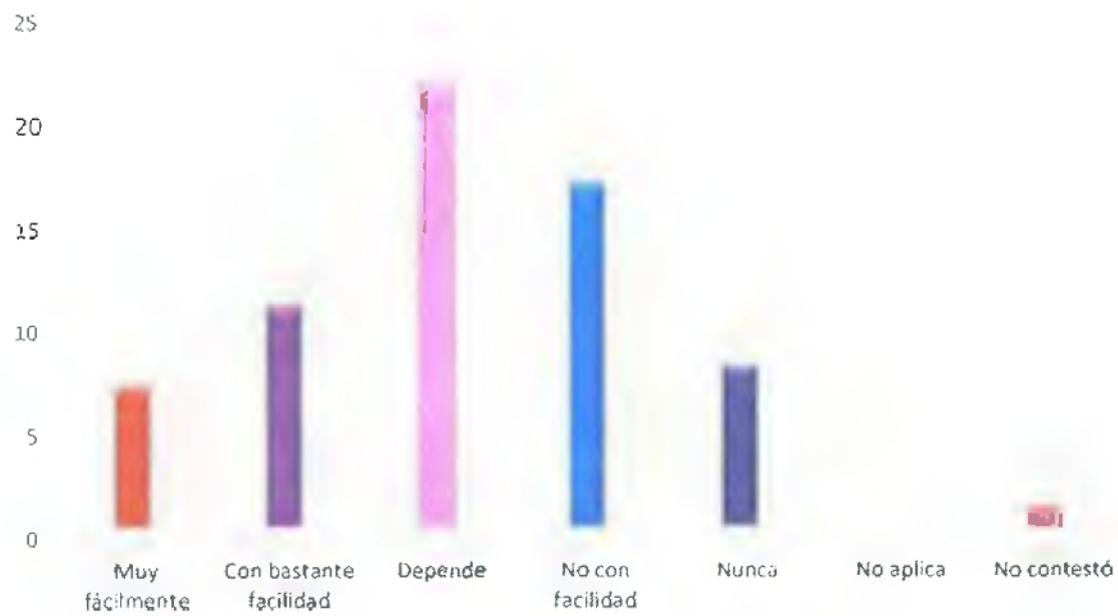


ANALISIS:

Se observa que la mayoría escucha las ideas de las demás personas, mientras que en la escala muy poco se vuelven agresivos.

GRAFICA# 23

Ante la adversidad, se desanima



ANALISIS:

Se observa que un 25 % se desanima dependiendo de la circunstancia, Un 17 % reconoce desanimarse pero no con facilidad, mientras que un 8 % indicaron que nunca se sienten desanimados.

CONCLUSIÓN

La práctica de hábitos de salud e higiene mental es un aspecto de suma importancia en la formación del futuro docente de primaria, principalmente porque el estrés docente es un fenómeno que afecta a un gran número de maestros y que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos que aquejan dentro del marco educativo y que sin lugar a dudas ha llevado en la actualidad a niveles crónicos como es el caso del "burnout" caracterizado por extenuación y una progresiva preocupación

En vista de lo anterior se hace imperante contar con una salud mental o estado de bienestar en el cual el individuo sea consciente de sus propias capacidades, pueda afrontar las tensiones normales de la vida, pueda trabajar de forma productiva y mantenga así una higiene mental.

La investigación estaba enmarcada dentro del paradigma cualitativo, en la cual se extrajeron descripciones a partir de observaciones y se obtuvieron resultados a partir de las encuestas

A través de los resultados concluimos entonces que las respuestas fueron diversas, sin embargo la mayoría de los encuestados fueron del sexo femenino, tenían entre 20 o más de 29 años de edad, desconocían o preferían abstenerse de contestar en cuanto a las horas diarias de descanso, sin embargo la mayoría dormía entre 5 a 6 horas diarias, consideraban que las exigencias de mantener un aprendizaje es continuo. Mantenían la percepción que algunas veces existe la oportunidad de realizar actividades diferentes en el trabajo. Sin embargo manifestaban que reconocían los sentimientos de amor y alegría, pero que le costaba reconocer los sentimientos de tristeza, miedo e ira

RECOMENDACIONES

- 1 Promover la importancia del dormir ocho o más horas diarias para mantener así el balance de los sistemas internos
- 2 Motivar a los futuros docentes de primaria a realizar ejercicios, tomar vitaminas y llevar una dieta balanceada
- 3 Efectuar una autoevaluación de los sentimientos de tal manera que los futuros docentes puedan identificar principalmente aquellas emociones negativas que afectan la salud e higiene mental
- 4 Mantener las buenas y sanas relaciones interpersonales.
- 5 Realizar actividades que mantengan un buen balance físico, mental, emocional y espiritual.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce Arnaez, M. A., Domínguez Carmona, M., Otero Puime, Á., & Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Medicina. Departamento de Medicina Preventiva Salud Pública e Historia de la Ciencia. (1992) *Evaluación de la satisfacción laboral en los trabajadores de atención primaria y su relación con las condiciones de trabajo*
- Arce Arnaez, M. A., Domínguez Carmona, M., Otero Puime, Á., & Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Medicina. Departamento de Medicina Preventiva Salud Pública e Historia de la Ciencia (2001). *Evaluación de la satisfacción laboral en los trabajadores de atención primaria y su relación con las condiciones de trabajo [Recurso electrónico]*.
- Ares Parra, A., Peiró Silla, J. M., & Universidad Complutense de Madrid Facultad de Psicología (1991) *El rol del mando intermedio y el estrés laboral*
- Ares Parra, A., Peiró Silla, J. M., & Universidad Complutense de Madrid Facultad de Psicología. Departamento de. (2001) *El rol del mando intermedio y el estrés laboral [Recurso electrónico]* Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones
- Arroba, T., & James, K. (1990) *Cómo manejar la presión en el trabajo Guía para la supervivencia*. México: McGraw Hill.
- Ausfelder, T. (2001) *Mobbing: el acoso moral en el trabajo: prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona. Océano
- Beehr, T. A., & Bhagat, R. S. (1985) *Human stress and cognition in organizations. an integrated perspective*. New York [etc.]: John Wiley & Sons
- Buendía Vidal, J., & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid. Pirámide
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002) *Job insecurity and work intensification*. London, New York: Routledge.
- Cáceres Lema, V. (2000) *Evaluación del estrés laboral en los profesionales sanitarios de la Provincia de A Coruña*. A Coruña. Diputación Provincial da Coruña

- Calle, R. A. (2000) *¡Otra vez lunes!: técnicas para superar el estrés laboral*. Madrid. Oberon.
- CIMOP, & Instituto de la Mujer (España). (2000). *El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y sus consecuencias*. Madrid Instituto de la Mujer
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001) *Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks [etc]: Sage.
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1980) *Current concerns in occupational stress*. Chichester [etc] John Wiley & Sons.
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1980). *Stress at work* ([Reprint] ed.) Chichester Wiley.
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1988) *Causes, coping and consequences of stress at work*. Chichester [etc]: John Wiley and sons
- Cooper, C. L., & Smith, M. J. (1985). *Job stress and blue collar work*. Chichester [etc]. John Wiley and sons
- Dy, F. J. F., España Ministerio de Trabajo y Seguridad Social., & Organización Internacional del Trabajo (Ginebra) (1987). *Unidades de representación visual contenido de trabajo y estrés en el trabajo de oficina: Nuevas tecnologías y la mejora del trabajo de entrada de datos*. Madrid Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- España Ministerio de Trabajo y Seguridad Social., & Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Dublin). (1987) *El estrés físico y psicológico en el trabajo*. Madrid Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Evaluación del estrés laboral en los profesionales sanitarios de la provincia de A Coruña*. (2000). A Coruña: Diputación provincial da Coruña.
- Ferrando Belart, J. (1993). *Fuentes, manifestaciones y variables relacionadas con el estrés laboral en una muestra de docentes de Barcelona*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Fineman, S. (1983) *White collar unemployment: impact and stress*. Chichester John Wiley & Sons
- Flórez Lozano, J. A. (1994) *Síndrome de "estar quemado"*. Barcelona: EDIKA MED

- Franco Martínez, S., & Esteve Zarazaga, J. M. (1995). *Estrés laboral docente: estudio comparativo con la profesión de enfermería*. Málaga: Universidad, Secretariado de publicaciones.
- Frías Azcárate, R., & Universidad de Alcalá de Henares. Ciencias de la Dirección (1994). *El stress en las U.C.I.* Madrid. Universidad de Alcalá de Henares, Ciencias de la Dirección.
- Fundación Paideia (1993). *El malestar en los profesionales de los Servicios Humanos y Sociales*. La Coruña: Fundación Paideia
- Gándara Martín, J. J. d. I. (1998). *Estrés y trabajo: el síndrome del burnout*. Madrid: Cauce editorial
- García Jiménez, S. (2001). *Síndrome de burnout o el infierno de la ESO*. Alicante: Instituto Alicantino de Cultura Juan Gil-Albert
- Gil-Monte, P., & Peiró Silla, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Guerrero Barona, E., & Vicente Castro, F. (2001). *Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Cáceres: Universidad de Extremadura.
- Gussone, B., & Schiepek, G. (2000). *Die "Sorge um sich": Burnout-Prävention und Lebenskunst in helfenden Berufen*. Tübingen: Dgvt
- Hurrell, J. J. (1988). *Occupational stress: issues and developments in research*. New York: Taylor and Francis.
- Ivancevich, J. M., & Ganster, D. C. (1987). *Job stress: from theory to suggestion*. New York [etc]: The Haworth Press
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1985). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Trillas
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial* (2a ed. ed.). México: Trillas
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* ([2a ed. ed.]). México, [etc.]: Trillas
- Jacobson, S. F., & McGrath, H. M. (1983). *Nurses under stress*. New York: Wiley
- Kalimo, R., Cooper, C. L., El-Batawi, M. A., & Organización Mundial de la Salud (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

- Peiró, J. M. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral* (1ª ed.). Madrid: Eudema.
- Peiró, J. M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide
- Peiró, J. M. (2000). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema
- Phillips, N., & British Institute of Management Foundation. (1995). *Motivating for change: how to manage employee stress* (1st published in Great Britain ed.). London: Institute of Management Foundation, Pitman
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Potter, B. A. (1996). *Preventing job burnout: transforming work pressures into productivity* (Rev. ed.). Menlo Park, California: Cnspr
- Quick, J. C., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1992). *Stress & well-being at work: assessments and interventions for occupational mental health* (1st ed.). Washington, DC: American Psychological Association
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York [etc.]: McGraw-Hill
- Ribera Domene, D., & Universidad de Alicante. Secretariado de Publicaciones. (1993). *Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería: estudio empírico en la provincia de Alicante*. Alicante: Universidad de Alicante
- Rodríguez, N. (2002). *Mobbing. vencer el acoso moral*. Barcelona: Planeta
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: a handbook of counselling for stress at work*. London: Sage
- Sethi, A. S., Caro, D. H. J., & Schuller, R. S. (1989). *Strategic management of technostress in an information society*. Lewiston, N.Y. [etc.]: C.J. Hogrefe.
- Sloan, S. J., & Cooper, C. L. (1986). *Pilots Under Stress*. London, New York: Routledge & Kegan Paul
- Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional. una mirada del síndrome del burnout*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: stress in the teaching profession*. London [etc.]: Routledge
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1997). *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente* (1ª ed.). Barcelona [etc.]: Paidós.

- Kornblit, A. L., & Mendes Diz, A. M. (1993). *El profesor acosado: del agobio al estrés*. Buenos Aires. Editorial Humanitas.
- Kretschmann, R. (2000). *Stressmanagement für Lehrenden und Lehrer: ein Trainingsbuch mit Kopiervorlagen*. Weinheim und Basel: Beltz
- Loscertales, F., & Juidías Barroso, J. (1993). *El rol docente: un enfoque psicosocial* (1 ed.). Sevilla. Muñoz Moya y Montraveta.
- Manassero Mas, M. A. (2003) *Estrés y burnout en la enseñanza* (1 ed) Palma de Mallorca. Universitat de les Illes Balears
- Maslach, C. (1997) *Inventario Burnout de Maslach(MBI): Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto (California): Consulting Psychologists Press
- Merín-Reig, J., Cano-Vindel, A., & Miguel-Tobal, J. J. (1995) El estrés laboral bases teóricas y marco de intervención / Occupational stress: theoretical back-ground and intervention framework. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130
- Mingote Adán, J. C., & Pérez Corral, F. (1999). *El estrés del médico: manual de autoayuda*. Madrid: Díaz de Santos.
- Mingote Adán, J. C., Pérez García, S., & Antón, A. (2002) *Estrés en la enfermería: el cuidado del cuidador*. Madrid: Díaz de Santos
- Munuera Moreno, G., & Comisiones Obreras Federación de Servicios y Administraciones Públicas. (2002). *Estrés laboral Mobbing y organización del trabajo / Autor Gregorio Munuera Moreno* (2ª ed.). Madrid: Ediciones GPS
- Nieto, M. A. P., Cano-Vindel, A., Tobal, J. J. M., Camuñas, N., Sayalero, M. T., & Blanco, J. M. (2001). La ansiedad, la ira y el estrés asistencial en el ámbito hospitalario: Un estudio sobre sus relaciones y la eficacia del tratamiento. / Anxiety, anger and burnout in a hospital setting: A study about their relationships and the treatment efficacy. *Ansiedad y Estrés*, 7(2-3), 247-257.
- Norfolk, D. (1989). *El estrés del ejecutivo. cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio*. Bilbao: Deusto
- Payne, R., & Firth-Cozens, J. (1987). *Stress in health professionals*. Chichester: Wiley.

ANEXO



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO



DIP-139-2014

Panamá, 28 de octubre de 2014

Doctora

Migdalia B. de Avilés

Decana

Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad de Panamá

E S D.

Estimada Decana:

Por este medio informamos a Usted, muy respetuosamente, que un equipo de Participantes de la Maestría en Docencia Superior bajo la asesoría de la Dra. Nélide Bravo R., en la Cátedra MDS-715, están llevando a cabo la investigación titulada "**La Práctica de Hábitos de Salud e Higiene Mental en la Formación del Futuro Docente de Primaria en la Facultad de Ciencias de la Educación**"; por lo que requieren aplicar instrumentos a la población Docente y Estudiantil de la Carrera de Primaria.

Mucho agradecemos a usted interponga sus buenos oficios para que el equipo investigador logre los propósitos para avanzar en el estudio y así diseñar el Proyecto de Intervención y poder compartir los resultados obtenidos, con el personal de la Facultad que Usted dignamente dirige.

El equipo responsable del estudio se detalla a continuación.

Silka Sánchez de González	8-442-766
Melissa Wynter	8-738-183
Elba Wynter	8-730-610
Lorena Downer	8-737-2314
Massiel Esquivel	8-773-1057

De Usted Atentamente,

Dra. Nélide E. Bravo R.
Responsable de la Cátedra
MDS-715

Dra. Luzmila de Sánchez
Directora de Investigación y Postgrado

CC. Magister Elisa Rios - Directora de la Escuela de Formación Pedagógica

/Jachio

Handwritten notes:
Voz
30/10/14



Segunda Fase
Formulación del Proyecto

1.1. SEMINARIO TALLER

Un seminario, se define como una conferencia o presentación, sobre un tema en particular a una audiencia de ideas afines.

Por otro lado un taller se define como una serie de sesiones de trabajo que pueden ser de naturaleza educativa. El objetivo en la realización de este tipo de actividades puede variar ya que puede aplicarse para la resolución de problemas, entrenamiento o trabajo en equipo.

1.2. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO

DOCENTE: AMATE, VALORATE Y FORTALECETE

**“La Práctica de Hábitos de Salud e Higiene Mental en la Formación del
Futuro**

Docente de Primaria en la Facultad de Ciencias de la Educación”

1.3. SÍNTESIS DESCRIPTIVA

Primer Seminario-Taller

DOCENTE: AMATE, VALORATE Y FORTALECETE

**“La Práctica de Hábitos de Salud e Higiene Mental en la Formación del
Futuro**

Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación”

El seminario en cuestión fue elaborado con la finalidad de evidenciar ante los Futuros Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, la gran importancia que tiene en nuestras vidas la práctica de hábitos que fortalezcan nuestra mente, recinto y esencia de nuestro ser.

Tema N° 1

Salud e Higiene Mental

En este tema se hace referencia a la Salud e Higiene Mental se define de varias formas, pero todas coinciden en que es un equilibrio emocional necesario para que una persona pueda funcionar adecuadamente en el diario vivir. El cual crea un balance entre la persona y el ambiente que lo rodea. Se hace énfasis en la importancia que tiene este aspecto de nuestras vidas ya que expresa que las personas mentalmente saludables son: buenos ciudadanos, buenos hijos, buenos padres, buenos amigos, buenos compañeros y buenos trabajadores. Nadie es perfecto, por tanto nadie posee todas las características de una buena salud mental en todo momento.

De igual forma presenta algunos Hábitos de Salud e Higiene Mental significativos que podemos realizar de manera periódica y frecuente: Valoración positiva de uno mismo, Gestión de nuestras emociones, Recuerdos positivos, Satisfacción de las necesidades básicas, Ver lo positivo, Cuidar factores como La autonomía, el bienestar subjetivo, el potencial emocional y la competitividad.

Tema N° 2

Inteligencia Emocional

Se define como la capacidad de sentir, entender y regular nuestras emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia. Es reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. Destaca las habilidades que promueven el desarrollo de la misma desde una perspectiva intrapersonal e interpersonal.

Se establece un parangón donde se expresa que el coeficiente intelectual (IQ) y la inteligencia emocional (IE) son habilidades distintas, sin embargo, no son opuestas sino más bien complementarias

También se define el concepto de EMOCIÓN y como las mismas son esencialmente IMPULSOS A LA ACCIÓN, pues inclinan al ser humano hacia un determinado tipo de conducta.

Tema N° 3

El Estrés

Se define el **estrés** como una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. Destacando que a partir de allí el cuerpo puede generar dos tipos de estrés el estrés "bueno" y el estrés "malo"; a la vez se muestra una clasificación del mismo.

Se expresa como la reacción del estrés abarca el cerebro, el sistema nervioso, el corazón, las hormonas, el aparato digestivo, los músculos. Lo cual definitivamente ocasiona cambios químicos en el organismo. Se añaden los desencadenantes del estrés y algunas estrategias para sobrepasarlo.

Tema N° 4

El Síndrome de Burnout

Se brinda una definición del Síndrome Burnout como una pérdida progresiva de energía hasta llegar al agotamiento, evidenciando síntomas como la ansiedad y depresión, así como desmotivación en el trabajo y agresividad en los pacientes. Dentro del mismo se diferencian dos tipos el Activo y el Pasivo, sus fases y dimensiones.

1.4. ELABORACIÓN

Para la presentación del presente seminario taller se realizaron diversas actividades entre ellas, cotización de banners y accesorios promocionales.; visitas

a locales comerciales, reuniones para la construcción del material didáctico a crear para el desarrollo de este.

Tras la revisión del documento de la investigación se procedió a realizar un resumen de los temas para confeccionar un folleto que además de material didáctico es un recurso, una herramienta que se le facilitará al futuro docente de la facultad de ciencias de la educación para que además de nutrirse con una charla tenga la oportunidad de revisar y evaluar ciertas fases en su vida, con la expectativa de generar cambios significativos en alguno de dichos aspecto.

1.5. Fecha

Jueves 27 de noviembre de 2014.

1.6. Introducción

La profesión docente está cargada de un sinnúmero de responsabilidades y aprendizajes, definitivamente representamos un ejemplo, nuestra conducta, actitud e imagen son siempre foco de observación, emulación y críticas, lastimosamente no siempre constructivas.

Los constantes programas de estudios anuales, su interpretación y dosificación en unidades trimestrales, planes semanales y/o diarios, el sinnúmero de metodologías y el constante compromiso adquirido ante los padres de familia y la sociedad en general, hace de esta una profesión estresante.

La labor del docente está claramente tipificada entre las profesiones que generan mayor estrés, entendamos que la mayoría de las profesiones tienen un nivel de estrés pero es claro que en estas la labor termina al salir y se retoman los pendientes al siguiente día pero el docente invierten tiempo fuera del horario de trabajo en la preparación de clases, elaboración de material didáctico y planeación de actividades extras, seguidas de actividades como tutorías, revisión de tareas y exámenes de sus estudiantes, captura de calificaciones por internet.

Definitivamente el docente (con más repercusión en la mujer) tiene diversos aspectos que equilibrar en su vida la parte laboral, profesional, personal y social lo

cual no se logra mantener por separado e implica trabajo extra que se conjuga con las funciones ya explicadas. Lo cual mantiene al docente en una constante disyunta entre las responsabilidades del hogar y las del trabajo. Ya que la mayoría de los docentes no logra mantener un equilibrio entre su labor y su vida personal. Todo esto nos hace conscientes de la inmensa necesidad de manejo de emociones, de habilidades de inteligencia emocional, estrés y sobre todo la importancia que tiene la práctica de buenos hábitos de salud e higiene mental dentro de nuestra profesión, que le permitan llevar una vida plena, basada en la armonía y diferenciación entre su profesión y demás aspectos de su vida.

1.7. Justificación

A través de las encuestas realizadas se logró un diagnóstico de referencia, el cual nos permitió hacernos una idea de que claramente somos profesionales del siglo 21, llenos de expectativas, deseos de superación, necesidades económicas, de reconocimiento, necesidades afectivas, pero cargados de estrés y responsabilidades propias y de otros.

La explicación, la discusión, el debate y los talleres son herramientas del diario vivir del docente lo que hace de la estrategia de Seminario Taller un excelente método de llegar a este, es hablar su mismo idioma y acercarse a él en un ambiente familiar.

Esta argumentación soporta la elección del seminano-taller como espacio curricular medular e idóneo para la formación de nuevos hábitos de salud e higiene mental. De hecho en el mejor de los casos contribuir a una reestructuración de hábitos.

1.8 Objetivos

1.8.1 General

- ✓ Generar una reflexión general e individual sobre la importancia que tiene la práctica de hábitos de salud e higiene mental en los diversos aspectos de nuestra vida sea personal, familiar, profesional y social.

1. 8.2. Específicos

- ✓ Evidenciar la importancia de practicar hábitos de salud e higiene mental.
- ✓ Demostrar cómo repercute en nuestra salud física y mental el estrés.
- ✓ Exponer el síndrome de Burnout como una de las consecuencias más conocidas del mal manejo de situaciones y emociones.
- ✓ Proponer estrategias para mejorar la práctica de hábitos que hagan de nosotros mejores profesionales de la educación.

1.9 Misión:

Orientar a los futuros docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación sobre la práctica de hábitos de Salud e Higiene Mental.

1.10 Visión:

Promover la Práctica de Hábitos de Salud e Higiene Mental en el futuro docente de la Facultad de Ciencias de la Educación para que a través de esta perspectiva pueda mejorar sus condiciones de vida profesional y personal.

1.11 Metas:

1.11.1 A corto plazo

Presentar el seminario taller ante grupos de estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación.

1.11.2 A mediano plazo

Impactar a los discentes de la Facultad para generar cambios positivos en su actitud cotidiana.

1.11.3 A largo plazo

Dictar el seminario taller en ocasiones posteriores a fin de seguir contribuyendo con la formación del servidor público de nuestro país.

1. 12. Metodología

1.12.1. Solicitud de permiso

A través de carta de autorización por las autoridades competentes Doctora Nélide Bravo, Doctora Luzmila de Sánchez, y la Decana de la Facultad Doctora Migdalia Bustamante de Avilés, se procedió a consultar con los diversos profesores de los grupos preseleccionados para la presentación del seminario taller, en el aula Virtual de la Facultad de Ciencias de la Educación.

1.13.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

FECHAS SEMANALES	OCTUBRE		NOVIEMBRE				DICIEMBRE	
	del 18 al 24	del 25 al 29	del 1 al 8	9 al 15	16 al 22	23 al 29	1 al 5	6
ACTIVIDADES								
Elaboración del proyecto de intervención								
Trámites y organización para la intervención								
Ejecución del proyecto								
Elaboración del informe								
Preparación para la sustentación								
Sustentación								

CONCLUSIÓN

Definitivamente trabajar estos aspectos psicoemocionales del docente en formación dentro de la Facultad de Ciencias de la Educación, comprende un reto para cada una de las integrantes de nuestro grupo

Lo más importante adquirido a través de la formulación de este proyecto es que el mismo ha logrado pequeños pero significativos cambios en nosotras, e n algunos aspectos de nuestras vidas, lo cual hace de éste una propuesta positiva que manejada no sólo como Proyecto de Intervención sino como programa continuado lograría mejorar la expectativa de vida personal, familiar, laboral y social de muchos docentes

Recordemos que nuestra carrera es una profesión de formación constante, donde cada día aprendemos algo nuevo que debe llevarnos a ser mejores facilitadores mas, esta preparación debe ser capaz de repercutir positivamente en el discente de nuestra Facultad

BIBLIOGRAFÍA

- Arce Amaez, M. A., Domínguez Carmona, M., Otero Puime, Á., & Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Medicina. Departamento de Medicina Preventiva Salud Pública e Historia de la Ciencia. (1992) *Evaluación de la satisfacción laboral en los trabajadores de atención primaria y su relación con las condiciones de trabajo*
- Arce Amaez, M. A., Domínguez Carmona, M., Otero Puime, Á., & Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Medicina. Departamento de Medicina Preventiva Salud Pública e Historia de la Ciencia. (2001). *Evaluación de la satisfacción laboral en los trabajadores de atención primaria y su relación con las condiciones de trabajo [Recurso electrónico]*.
- Ares Parra, A., Peiró Silla, J. M., & Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. (1991) *El rol del mando intermedio y el estrés laboral*
- Ares Parra, A., Peiró Silla, J. M., & Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. Departamento de (2001). *El rol del mando intermedio y el estrés laboral [Recurso electrónico]*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones
- Arroba, T., & James, K. (1990) *Cómo manejar la presión en el trabajo. Guía para la supervivencia*. México: McGraw Hill.
- Ausfelder, T. (2001). *Mobbing: el acoso moral en el trabajo: prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano
- Beehr, T. A., & Bhagat, R. S. (1985) *Human stress and cognition in organizations: an integrated perspective*. New York [etc.]: John Wiley & Sons.
- Buendía Vidal, J., & Ramos, F. (2001) *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002) *Job insecurity and work intensification*. London, New York: Routledge.
- Cáceres Lema, V. (2000). *Evaluación del estrés laboral en los profesionales sanitarios de la Provincia de A Coruña*. A Coruña: Diputación Provincial da Coruña

- Calle, R. A. (2000) *¡Otra vez lunes!: técnicas para superar el estrés laboral*. Madrid: Oberon
- CIMOP., & Instituto de la Mujer (España). (2000). *El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y sus consecuencias*. Madrid: Instituto de la Mujer
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Donoghue, M. P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks [etc]. Sage
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1980). *Current concerns in occupational stress*. Chichester [etc] John Wiley & Sons
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1980). *Stress at work* ([Reprint] ed.) Chichester: Wiley
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1988) *Causes, coping and consequences of stress at work*. Chichester [etc] John Wiley and sons
- Cooper, C. L., & Smith, M. J. (1985). *Job stress and blue collar work*. Chichester [etc] John Wiley and sons
- Dy, F. J. F., España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social., & Organización Internacional del Trabajo (Ginebra) (1987) *Unidades de representación visual. contenido de trabajo y estrés en el trabajo de oficina: Nuevas tecnologías y la mejora del trabajo de entrada de datos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social., & Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Dublin) (1987) *El estrés físico y psicológico en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Evaluación del estrés laboral en los profesionales sanitarios de la provincia de A Coruña*. (2000) A Coruña: Diputación provincial da Coruña.
- Ferrando Belart, J. (1993). *Fuentes, manifestaciones y variables relacionadas con el estrés laboral en una muestra de docentes de Barcelona*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Fineman, S. (1983). *White collar unemployment. impact and stress*. Chichester. John Wiley & Sons
- Flórez Lozano, J. A. (1994). *Síndrome de "estar quemado"*. Barcelona: EDIKA
- MED

- Franco Martínez, S., & Esteve Zarazaga, J. M. (1995). *Estrés laboral docente: estudio comparativo con la profesión de enfermería*. Málaga: Universidad, Secretariado de publicaciones.
- Frías Azcárate, R., & Universidad de Alcalá de Henares. Ciencias de la Dirección. (1994). *El stress en las U.C.I*. Madrid: Universidad de Alcalá de Henares, Ciencias de la Dirección.
- Fundación Paideia (1993). *El malestar en los profesionales de los Servicios Humanos y Sociales*. La Coruña: Fundación Paideia.
- Gándara Martín, J. J. d. I. (1998). *Estrés y trabajo: el síndrome del burnout*. Madrid: Cauce editorial.
- García Jiménez, S. (2001). *Síndrome de burnout o el infierno de la ESO*. Alicante: Instituto Alicantino de Cultura Juan Gil-Albert.
- Gil-Monte, P., & Peiró Silla, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Guerrero Barona, E., & Vicente Castro, F. (2001). *Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Cáceres: Universidad de Extremadura.
- Gussone, B., & Schiepek, G. (2000). *Die "Sorge um sich": Burnout-Prävention und Lebenskunst in helfenden Berufen*. Tübingen: Dgvt.
- Hurrell, J. J. (1988). *Occupational stress: issues and developments in research*. New York: Taylor and Francis.
- Ivancevich, J. M., & Ganster, D. C. (1987). *Job stress: from theory to suggestion*. New York [etc]: The Haworth Press.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1985). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Trillas.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial* (2a ed. ed.). México: Trillas.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* ([2a ed.) México, [etc]: Trillas.
- Jacobson, S. F., & McGrath, H. M. (1983). *Nurses under stress*. New York: Wiley.
- Kalimo, R., Cooper, C. L., El-Batawi, M. A., & Organización Mundial de la Salud. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

- Komblit, A. L., & Mendes Diz, A. M. (1993) *El profesor acosado: del agobio al estrés*. Buenos Aires: Editorial Humanitas
- Kretschmann, R. (2000). *Stressmanagement für Lehrerinnen und Lehrer: ein Trainingsbuch mit Kopiervorlagen*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Loscertales, F., & Juidías Barroso, J. (1993). *El rol docente: un enfoque psicosocial* (1 ed.). Sevilla: Muñoz Moya y Montraveta
- Manassero Mas, M. A. (2003) *Estrés y burnout en la enseñanza* (1 ed.) Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears
- Maslach, C. (1997) *Inventario Burnout de Maslach(MBI): Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996) *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto (California): Consulting Psychologists Press
- Merín-Reig, J., Cano-Vindel, A., & Miguel-Tobal, J. J. (1995) El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención / Occupational stress: theoretical background and intervention framework. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130
- Mingote Adán, J. C., & Pérez Corral, F. (1999) *El estrés del médico. manual de autoayuda*. Madrid: Díaz de Santos
- Mingote Adán, J. C., Pérez García, S., & Antón, A. (2002). *Estrés en la enfermería. el cuidado del cuidador*. Madrid: Díaz de Santos.
- Munuera Moreno, G., & Comisiones Obreras. Federación de Servicios y Administraciones Públicas (2002). *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo / Autor Gregorio Munuera Moreno* (2ª ed.) Madrid: Ediciones GPS.
- Nieto, M. A. P., Cano-Vindel, A., Tobal, J. J. M., Camuñas, N., Sayalero, M. T., & Blanco, J. M. (2001). La ansiedad, la ira y el estrés asistencial en el ámbito hospitalario: Un estudio sobre sus relaciones y la eficacia del tratamiento / Anxiety, anger and burnout in a hospital setting: A study about their relationships and the treatment efficacy. *Ansiedad y Estrés*, 7(2-3), 247-257.
- Norfolk, D. (1989). *El estrés del ejecutivo. cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio*. Bilbao: Deusto
- Payne, R., & Firth-Cozens, J. (1987). *Stress in health professionals*. Chichester: Wiley.

- Peiró, J M (1992). *Desencadenantes del estrés laboral* (1ª ed). Madrid Eudema
- Peiró, J M (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide
- Peiró, J M (2000). *Desencadenantes del estrés laboral* Madrid Pirámide
- Peiró, J. M., & Salvador, A (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid Eudema
- Phillips, N , & British Institute of Management Foundation. (1995). *Motivating for change: how to manage employee stress* (1st. published in Great Britain ed). London Institute of Management Foundation, Pitman
- Piñuel y Zabala, I. (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander Sal Terrae.
- Potter, B. A. (1996). *Preventing job burnout: transforming work pressures into productivity* (Rev. ed.) Menlo Park, California: Cnsp
- Quick, J. C , Murphy, L R , & Hurrell, J J (1992). *Stress & well-being at work assessments and interventions for occupational mental health* (1st ed). Washington, DC: American Psychological Association
- Quick, J C., & Quick, J. D (1984) *Organizational stress and preventive management* New York [etc]: McGraw-Hill.
- Ribera Domene, D., & Universidad de Alicante. Secretariado de Publicaciones. (1993) *Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería: estudio empírico en la provincia de Alicante* Alicante: Universidad de Alicante
- Rodríguez, N (2002) *Mobbing: vencer el acoso moral* Barcelona. Planeta
- Ross, R. R , & Altmaier, E. M (1994) *Intervention in occupational stress. a handbook of counselling for stress at work* London. Sage.
- Sethi, A S , Caro, D. H. J., & Schuller, R S (1989). *Strategic management of technostress in an information society*. Lewiston, N Y [etc] C J Hogrefe
- Sloan, S. J., & Cooper, C L. (1986) *Pilots Under Stress*. London, New York. Routledge & Kegan Paul
- Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional una mirada del síndrome del burnout*. Buenos Aires Espacio Editorial.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L (1996). *Teachers under pressure: stress in the teaching profession* London [etc] Routledge
- Travers, C. J , & Cooper, C L. (1997). *El estrés de los profesores la presión en la actividad docente* (1ª ed) Barcelona [etc] Paidós

ANEXO



UNIVERSIDAD DE PANAMA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
 DIRECCION DE INVESTIGACION Y PROYECTOS



DIP-154-2014

Panama, 17 de noviembre de 2014

Estimados/as Profesores/as
 Facultad de Ciencias de la Educación
 Universidad de Panama

Reciban un cordial saludo y muchas gracias de parte de la Dirección y Profesores por este medio solidario a ustedes por recibirnos, permitiendo a los estudiantes de los grupos bajo su responsabilidad, para acudir a las actividades académicas planificadas en función de los objetivos de formación establecidos por los Participantes del Curso Especial Pedagógico Especial del Programa de Maestría en Docencia Superior.

Valoramos, profundamente, el apoyo que nos brinda en el cumplimiento de la Maestría en Docencia Superior, con los grupos de estudiantes, por permitirnos tener contacto con el cuerpo docente de esta institución, para que podamos cumplir con el objetivo de la Maestría en Docencia Superior, que es la formación de docentes de calidad, que permitan a los estudiantes de la Maestría en Docencia Superior, tener un buen desempeño en sus actividades académicas.

En espera de su respuesta, la saludamos cordialmente.

Atentamente,

Diego F. [Signature]
 Director General
 Dirección de Investigación y Proyectos
 Universidad de Panamá

[Signature]
 Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación

Se nos van a dar los datos de los grupos, por favor.

[Signature]
 24/11/14

[Signature]
 26/11/14

*El grupo adelantó las clases del jueves
 PAF
 24-11-14*



TERCERA FASE
INFORME FINAL DE
LA EJECUCIÓN

1. Autoras de la Ejecución

Estudiantes del Programa de Maestría en Docencia Superior de la Facultad de Ciencias de la Educación, en curso Práctica Pedagógica Profesional (mds-715) bajo la coordinación de la Dra. Nélide Bravo. A continuación detalle:

Licda. Lorena Downer

Licda. Massiel Esquivel

Licda. Silka S. de González

Licda. Melissa Wynter

Licda. Elba Wynter.

Los participantes del Seminario Taller, fueron estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá.

2. Metodología de las actividades realizadas

Con el fin de mantener un intercambio de información y de retroalimentar a nuestro público objetivo, elaboramos un Seminario Taller, el cual consistió en una reunión en donde se desarrollaron en profundidad temas determinados que generalmente abarcan cuestiones de enseñanza y aprendizaje hacia los asistentes.

Cada uno de los expositores se preparó para exponer un tema de interés, se desarrollaron dinámicas de grupos para iniciar las exposiciones, donde se aplicaron talleres dinámicos, videos, reflexiones, conclusiones y recomendaciones referentes a los temas tratados.

El Seminario Taller fue de un (1) día, con una duración de 5 horas

<i>Actividades Realizadas</i>					
Participantes	Elba Wynter	Melissa Wynter	Massiel Esquivel	Lorena Downer	Silka S. de González
Dinámicas	La Telaraña	Cuerpos Expresivos		Pase de balón	Se murió Choche
Exposiciones/temas	Salud e Higiene Mental	Inteligencia Emocional		Estrés	El Síndrome de Burnout
Talleres	Casa de Hábitos	Logrando la empatía		Mis niveles de Estrés Síntomas de Ansiedad	Capitulo del Chavo: El Profesor Jirafales
Videos	Cápsula A su Salud. Hábitos de Higiene Mental	Consigue lo que quiere con Inteligencia Emocional		El Triangulo de la Salud: El Estrés	
Reflexiones	Generales	Generales	Generales	Generales	Generales

3. Programa del Seminario



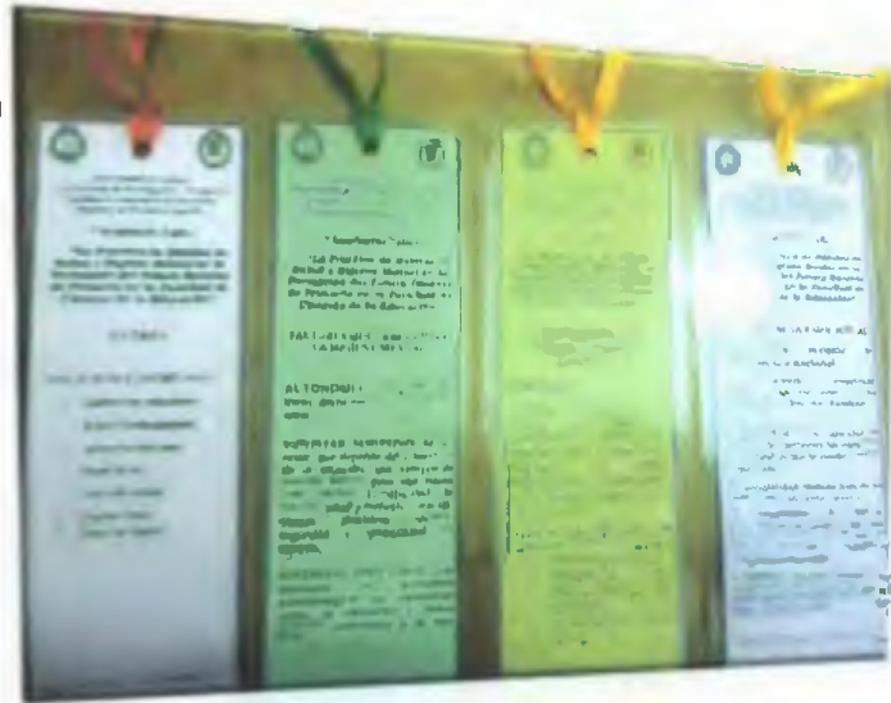
4. Folleto



5. Banner



6. Separadores de libro



7. Bolígrafos de decorados



8. Bolsos recordatorios



9. Herramientas utilizadas

9.1 Equipos

✓ Computadora



✓ Impresora



- ✓ **Memoria USB**



- ✓ **Cámara fotográfica digital**



9.2 Software

- ✓ Microsoft Word
- ✓ Microsoft Excel
- ✓ Microsoft Publisher
- ✓ Microsoft Power Point
- ✓ Internet
- ✓ Adobe Photoshop
- ✓ Adobe Ilustrador

10. Limitaciones

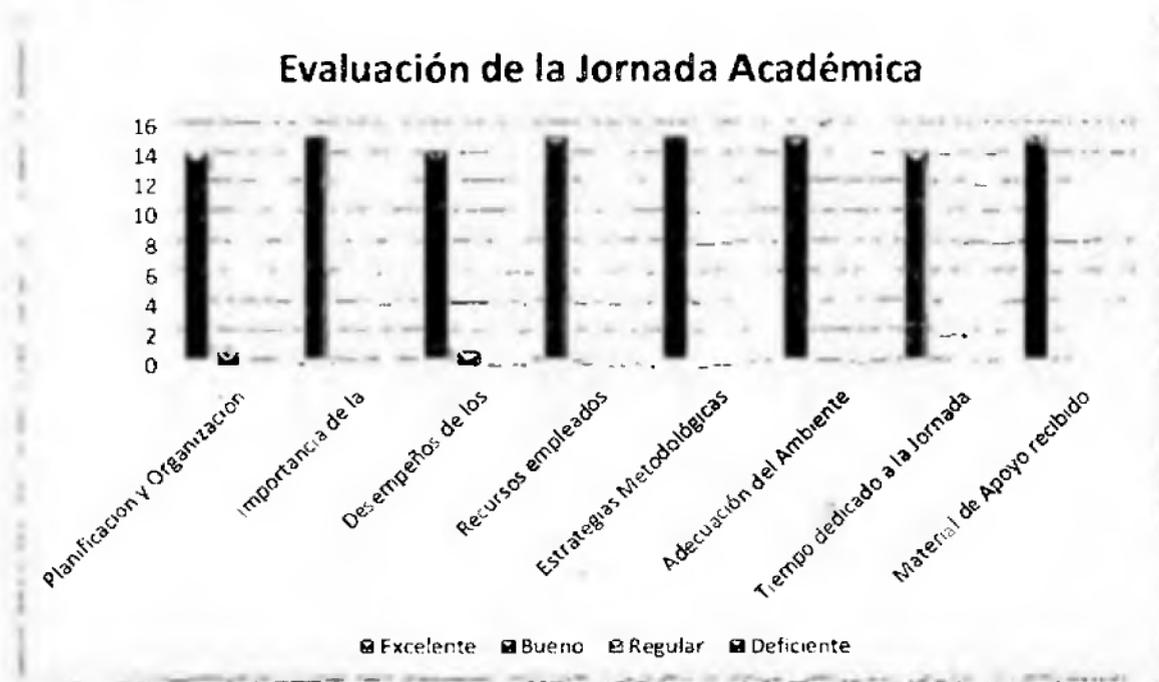
- ✓ Falta de población estudiantil en la Facultad de Ciencias de la Educación
- ✓ Poco apoyo por parte del Personal docente
- ✓ Dificultad de compatibilidad de software, lo cual demora la presentación de los videos.

11. Logros alcanzados

- ✓ Armonizar como equipo de trabajo.
- ✓ Retroalimentarnos con las experiencias, habilidades y destrezas de las compañeras.
- ✓ Interiorizar temas que ayudarán a mejorar o reforzar nuestra actitud frente a los retos profesionales y personales.
- ✓ Valorar la importancia de realizar actividades físicas y mentales para mejorar o prolongar nuestra calidad de vida.
- ✓ Identificar los efectos nocivos del estrés en nuestro organismo.

12. Resultados de la Evaluación

12.1 Gráfica



Análisis de los Comentarios o sugerencias de la jornada académica:

Los participantes del seminario comentaron de forma positiva que las exposiciones fueron de mucho conocimiento, y que se debe realizar contantemente para afianzar sus aprendizajes en cuanta a Hábitos de Salud e Higiene Mental.

13. INFORME FINANCIERO

CUADRO DE GASTOS

Descripción	Cantidad	Gasto por Unidad	Costo Total
Papel bond de colores	1	5.51	5.51
Caja de Boligrafos	1	2.00	2.00
Artículos para decoración de boligrafos	40	0.25	10.00
Gafetes	5	0.86	4.30
Bolsas recordatorios	30	-----	9.38
Separadores	40	0.45	18.00
Lápices	3	1.00	3.00
Banner	1	17.50	17.50
Papel bond	2	6.15	12.30
	2	12.00	24.00
Tinta para impresión			
Insumos para brindis	---	41.18	41.18
Transporte	-----	-----	10.00
Alimentación	-----	-----	30.00
Premios	6	1.95	11.70
TOTALES			198.87

CONCLUSIÓN

La ejecución de este proyecto nos permitió comprobar que "Querer es poder", que el involucrarse significa aprender y crecer no sólo profesionalmente sino a título personal

El ritmo de vida de este siglo, definitivamente lleva al profesional de la docencia a una sobrecarga física pero sobre todo psicoemocional que necesita ser atendida y evaluada como una demanda regular por un producto

Ciertamente somos atentos cuando se habla de dinero, de propuestas de trabajo, muy pocas veces cuando se habla de salud pero sabes cuando docente sin salud no se avanza, no se proyecta, no se logra, no se cobra.

De este seminario nos queda la sapiencia de que se crece de Adentro hacia Afuera, recuerda no puedes dar lo que no posees, no puedes exigir lo que no conoces. Hay que estudiar, hay que prepararse, hay que planificar para no improvisar, hay que ser competente para lograr que nuestros estudiantes lo sean también

Pero por sobre todas las cosas Docente Ámate, Valórate y Fortalécete

ANEXO



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR
ASIGNATURA: MDS 715 PRÁCTICA PEDAGÓGICA PROFESIONAL
PROFESORA RESPONSABLE: DRA. NÉLIDA E. BRAVO R.
PROYECTO DE INTERVENCIÓN



Autores	Proyecto	Fecha de Ejecución	Profesores del Grupo
Marcela Rodríguez Diógenes A. Pérez	Estrategias Metodológicas del Docente, que intervienen en el ambiente educativo y familiar, para el mejoramiento de la conducta y el rendimiento académico del educando.	24 de noviembre 7:10 a 8:55 p.m. 25 de noviembre 7:10 a 8:55 p.m. 26 de noviembre 7:10 a 8:55 p.m.	Grupo 6 Primaria > Prof. Luz Camaño > Prof. Rafael Cárdenas > Prof. Eric Presilla > Prof. Carlos Lombana
Alex Morales Teresa Ojo	El Docente de Educación Primaria y la Utilización de las TIC en el Proceso Enseñanza Aprendizaje.	25 de noviembre 8:00 a.m. a 4:00 p.m.	> Prof. Nilsa Morales > Prof. Elizabeth Ávila > Prof. Nélida E. Bravo R.
Adolfo Bonilla Herlinda Pinto Teodolinda Pinzón Sonia Ruiz	Fortalecimiento de Competencias del Futuro Docente de Primaria, para Garantizar la Inserción en el Campo Laboral.	25 de noviembre 5:30 a 7:05 p.m. 26 de noviembre 5:30 a 7:05 p.m. 27 de noviembre 5:30 a 7:05 p.m.	Grupo 6 Primaria > Prof. Eric Precilla > Prof. José Guilbauth > Prof. Luz Camaño > Prof. Rafael Cárdenas
Yaniré Ramírez Maxil Moreno Zulma González	Estrategias para la Distribución Exitosa del Tiempo de la Mujer Universitaria como Profesional, Esposa y Madre.	26 de noviembre 5:30 a 7:05 p.m. 7:10 a 8:55 p.m.	Grupo 1 Diversificada > Prof. Pastor Caballero > Prof. Ana Soto
Lisseth Fuentes Marisol Huertas Rubiela Huertas Yarlenys Ibarra	El Uso Adecuado de las Herramientas Tecnológicas Disponibles en la Facultad de Ciencias de la Educación.	24 de noviembre 5:30 a 7:05 p.m. 25 de noviembre 5:30 a 7:05 p.m. 28 de noviembre 5:30 a 7:05 p.m.	Grupo 1 Diversificada > Prof. Benigna Flores > Prof. Argelia González > Prof. Argelia González
Francia Falcón Rubén Corrales Ricardo Ramos	Campaña de Sensibilización de los Valores Éticos Morales del Docente Universitario	25 de noviembre 7:10 a 7:55 p.m. 8:10 a 8:55 p.m. 27 de noviembre 5:30 a 7:05 p.m. 7:10 a 8:55 p.m.	> Prof. Nieves Moreno > Prof. Azalia Salazar > Prof. Nieves Moreno > Prof. Azalia Salazar

<p> Liana Fernandez Abdel Marmolejo Maritza Llauro </p>	<p> Sistemas y Servicios de la Biblioteca Simón Bolívar (SIBIUP). </p>		
<p> Silka Sánchez de González Melissa Winter Elba Winter Lorena Downer Massiel Esquivel </p>	<p> La Práctica de Hábitos de Salud e Higiene Mental en la Formación del Docente de Primaria. </p>	<p> 27 de noviembre 8:00a.m a 1:00 p.m. </p>	<p> Grupo 1 y 3 Matutino > Prof. José Araúz Rovira > Prof. Julio Meléndez > Prof. Ana Álvarez Grupo 3 > Prof. Edilma De León > Prof. Reina de Luna > Prof. Idelfonso Moreno </p>