

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FONTIDUEÑO JAIME ARANGO ROJAS,
MUNICIPIO DE BELLO ANTIOQUIA. AL FINALIZAR EL AÑO 2013**

CESAR HERNANDO COSSIO BEJARANO

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2013**

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FONTIDUEÑO JAIME ARANGO ROJAS,
MUNICIPIO DE BELLO ANTIOQUIA. AL FINALIZAR EL AÑO 2013**

CESAR HERNANDO COSSIO BEJARANO

**Trabajo de aplicación en el Diplomado en Salud Ocupacional, para optar el
título de Psicólogo**

Asesora Temática

CONSTANZA VALDEZ DE LEÓN

Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

MEDELLÍN

2013

Nota de aceptación.

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, Diciembre de 2013.

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico este trabajo, primordialmente a Dios todo poderoso, quien me imparte fuerza en los momentos más difíciles; a mis padres que me respaldan incondicionalmente; ellos son el motor que impulsan mi vida, a la universidad, a sus profesores, a las asesoras que me dieron luces no dejándome claudicar.

Mi vida creció tanto en lo humano, como en lo espiritual, hoy soy otra persona.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO R. A. E.

TÍTULO: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FONTIDUEÑO JAIME ARANGO ROJAS, MUNICIPIO DE BELLO ANTIOQUIA. AL FINALIZAR EL AÑO 2013.

AUTOR: Cesar Hernando Cossio Bejarano.

FECHA: Diciembre de 2013.

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Microsoft Office Word 2010, imprenta Arial 12; párrafo interlineado: 1,5 líneas.

NIVEL DE CIRCULACIÓN: Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO: Biblioteca Universidad de Antioquia, Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, Municipio de Bello Antioquia.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Programas de Salud Ocupacional.

SUBLÍNEA: Higiene y seguridad industrial.

PALABRAS CLAVES: Estrés, Estrés laboral, Cognición.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:

Nivel: investigación cualitativa.

Tipo: investigación descriptiva.

Enfoque: fenomenológico.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO: El presente trabajo tiene como propósito identificar algunos de los factores generadores de estrés en el área administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas del municipio de Bello. Las actividades desarrolladas en el que hacer de las funciones laborales propias de los encargados del área administrativa de una institución educativa pública en nuestro país, trae consigo una implicación emocional, fruto del contacto directo y continuado con las otras personas que integran la comunidad educativa, como lo son padres de familia, docentes, estudiantes, miembros de los sectores productivos del entorno social y secretaria de educación municipal.

Este conjunto de elementos, acaba generando agotamiento físico y emocional, irritabilidad, despersonalización, tristeza, desmotivación, ansiedad e incluso disminución de autoestima que los lleva a minimizar sus éxitos y maximizar sus dificultades, en algunos momentos pueden percibir situaciones normales como amenazantes, esto trae consigo una sensación de fracaso profesional.

METODOLOGÍA: La metodología empleada para la realización del trabajo fue tipo descriptivo, donde se describan los diferentes fenómenos que ocasionan esta enfermedad. Se tuvo en cuenta la INSTITUCIÓN EDUCATIVA FONTIDUEÑO JAIME ARANGO ROJAS, MUNICIPIO DE BELLO ANTIOQUIA. Durante el segundo semestre del 2013.

CONCLUSIONES: El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está afectando a más personas que hacen parte del grupo de empleados formales e incluso informales, no podemos evadir un tema tan importante que se ha convertido en un problema de salud pública, que afecta el rendimiento de los trabajadores y esto se refleja en el sector productivo y de servicios, es en la actualidad uno de los principales motivos de consulta en medica por los sistemas del cuerpo que afecta, provocando ausentismo laboral.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	11
1. TITULO	13
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO	14
2.1. ANTECEDENTES	14
2.2. MISIÓN	14
2.3. VISIÓN	15
2.4. OBJETIVOS Y FUNCIONES	15
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	16
3.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	16
3.2. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	17
3.3. PREGUNTA PROBLEMATIZADORA	17
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL	18
5. OBJETIVOS	19
5.1. OBJETIVO GENERAL	19
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
6. JUSTIFICACIÓN	20
7. POBLACIÓN BENEFICIADA	21
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES	22
8.1. NIVEL: INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	22
8.2. TIPO: INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA	22
8.3. ENFOQUE: FENOMENOLÓGICO	23
9. ASPECTOS LEGALES	24
10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES	32
10.1. MARCO TEÓRICO	32
10.2. MARCO CONCEPTUAL	35

11. RESULTADOS.....	48
12. CONCLUSIONES	49
13. RECOMENDACIONES.....	50
BIBLIOGRAFÍA.....	51
ANEXOS.....	52

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. La pirámide de Maslow.....	35
Figura 2. Modelo de Estrés Organizacional Matteson e Ivancevich. 1987.....	46

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Plan de trabajo de intervención de autocuidado del área administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas	53
Anexo B. Cuestionario de evaluación	59
Anexo C. Mensajes De Pausas Activas para los Miembros del Área Administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas	63
Anexo D. Cronograma de actividades plan semestral	65
Anexo E. Registros anecdóticos de los miembros del Área Administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas.	66
Anexo F. Alternativas para Reducir los Efectos del Estrés Laboral en el Área Administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas	67

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito identificar algunos de los factores generadores de estrés en el área administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas del municipio de Bello, conformada por un rector, cuatro coordinadores y tres secretarías.

Las actividades desarrolladas en el que hacer de las funciones laborales propias de los encargados del área administrativa de una institución educativa pública en nuestro país, trae consigo una implicación emocional, fruto del contacto directo y continuado con las otras personas que integran la comunidad educativa, como lo son padres de familia, docentes, estudiantes, miembros de los sectores productivos del entorno social y secretaria de educación municipal.

La sensación de presión puede verse aumentada por las reformas educativas enmarcadas en las modificaciones de la ley, la administración de los recursos económicos, que suelen ser insuficientes, además deben garantizar un nivel adecuado en las pruebas externas, diseñados y aplicados de manera estandarizada y uniforme por el estado, con las cuales determinan la calidad de las instituciones educativas y que realmente no tienen en cuenta las diferencias en el contexto socio-cultural, ni mucho las inteligencias múltiples de los estudiantes.

El oficio del administrador educativo, trae consigo grandes presiones, que no conllevan generalmente a reconocimiento social, por el contrario al ser servidores públicos los hace estar expuestos a críticas permanentes, que incluso exponen sus vidas privadas, además de unos salarios bajos que no corresponden a los niveles educativas de los administrativos.

Este conjunto de elementos, acaba generando agotamiento físico y emocional, irritabilidad, despersonalización, tristeza, desmotivación, ansiedad e incluso disminución de autoestima que los lleva a minimizar sus éxitos y maximizar sus dificultades, en algunos momentos pueden percibir situaciones normales como amenazantes, esto trae consigo una sensación de fracaso profesional.

1. TITULO

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FONTIDUEÑO JAIME ARANGO ROJAS, MUNICIPIO DE BELLO ANTIOQUIA. AL FINALIZAR EL AÑO 2013.

2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO (MARCO CONTEXTUAL)

2.1. ANTECEDENTES

El Liceo Fontidueño Jaime Arango Rojas creado por acuerdo 004 en el Concejo Municipal de Bello, el 27 de enero de 1994, está ubicado en el barrio Fontidueño, de la comuna 10 del municipio de bello, más exactamente en la dirección diagonal 44 N° 32 84.

Comienza su labor como Institución Educativa el 4 de febrero de 1994, con una planta física recién construida para tal fin, con su personal administrativo, un rector, dos coordinadores, una secretaria, 13 docentes, 10 grupos y un total de 410 alumnos.

Se fusionó con las escuelas del sector Machado y Fontidueño por resolución 15180 del 30 de octubre de 2002.

Actualmente cuenta con 2433 estudiantes distribuidos en 56 grupos, 28 en secundaria y 28 en primaria, con tres sedes y las jornadas mañana y tarde en cada una de ellas y en secundaria además se presta el servicio de jornada nocturna en modalidad de educación tipo CLEI.

2.2. MISIÓN

La Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas forma personas competentes en las dimensiones del desarrollo humano, liderando procesos de formación integral cimentada en valores, propiciando un ambiente educativo armónico, preventivo y multicultural; mediante la investigación y el desarrollo de

habilidades comunicativas, para formar personas responsables de su proyecto de vida y comprometidas en la construcción de la sociedad

2.3. VISIÓN

En el año 2015 la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas será reconocida y acreditada por la calidad en la formación humana, ética y moral de seres humanos trascendentes, creadores y transformadores de la realidad en interacción con la familia y el entorno, por medio de currículos pertinentes que faciliten el acceso a la educación superior y/o al mundo laboral

2.4. OBJETIVOS Y FUNCIONES

Atender niños, jóvenes y adultos de todos los barrios y zonas de bello, siendo su mayor prioridad dar cobertura a los barrios aledaños. Su población de preescolar, primero, segundo y tercero de la básica primaria ocupa las sede de la escuela Machado, cuarto y quinto grado de la básica primaria, se ubican en la sede Fontidueño ambas anexas de la sede principal, en la cual se atienden los estudiantes de educación secundaria y media.

3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

3.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Los miembros del área administrativa son un colectivo con un alto riesgo de padecer estrés, por las condiciones ambientales, los roles, el tipo de trabajo a desempeñar, la exigencia, las relaciones sociales, debemos recordar que su trabajo esta no solo relacionado con la satisfacción de sus necesidades económicas personales y familiares, sino también el adecuado ejercicio de sus funciones laborales, facilita el cumplimiento de planes y proyectos de otros individuos y familias, lo que en sí mismo aumenta la presión laboral, esto termina por reflejarse en el ámbito personal, afectivo, familiar, profesional y social, de los funcionarios.

En general los principales problemas que se presentan:

- Sobrecarga laboral.
- Dificultades con compañeros y subalternos.
- Relaciones con los usuarios.
- Ausencia de programas de salud ocupacional.

Estas manifestaciones conductuales las logre identificar mediante la observación y la entrevista no estructurada, esta técnica consiste en realizar preguntas de acuerdo a las respuestas que vayan surgiendo durante la entrevista, el entrevistador tiene mayor flexibilidad al realizar las preguntas adecuadas a quien responde también puede explotar áreas que surgen espontáneamente durante la entrevista.

3.2. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La institución educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, en su recorrido histórico de veinte (20) años, ha tenido diecisiete rectores, lo que había dificultado que fueran continuos los procesos y transformaba permanentemente la dinámica institucional y había significado una reacomodación permanente de los demás miembros que conforman el equipo de trabajo.

3.3. PREGUNTA PROBLEMATIZADORA

El estrés afecta la salud psicofísica y el bienestar socio-personal del individuo, lo que concibe dificultades para articular respuestas proactivas, además las personas pueden verse inclinadas a conductas perjudiciales, como la ingesta inadecuada de alimentos, en exceso o insuficientes, el tabaquismo, consumo de alcohol, entre otras actividades que realiza el individuo como una forma de escapar a las largas y extenuantes jornadas laborales, las múltiples obligaciones, que exigen resultados positivos, esto termina reflejándose en la estabilidad laboral, familiar y personal, además estas situaciones terminarían afectando su rendimiento laboral.

Es desde aquí que me pregunto: ¿Cómo diagnosticar el nivel de estrés laboral en el área administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, del municipio de Bello, Antioquia, al finalizar el año 2013?

4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL

Se encontró una ausencia de programas diseñados para la prevención del estrés laboral, tampoco existen estrategias para el manejo de crisis de ansiedad debidas a la presión laboral.

En la actualidad esta es la realidad de la institución:

- Sobrecarga laboral, relacionada con las actividades propias de fin de año escolar.
- Se encontró que el personal administrativo, manifiesta claramente las características de sus particularidades en causas y consecuencias, personales, familiares y sociales con relación al estrés en su campo de trabajo.
- La atención a padres de familia y/o acudientes en esta época del año escolar es muy alta, lo que demanda gran parte del tiempo, requiere además periodos muy prolongados de espera para los usuarios, esto genera que muchos estén con un comportamiento predispuesto a la irritabilidad, desencadenando confrontación con el personal administrativo de la Institución Educativa y provocando elevados niveles de estrés.
- La institución educativa cuenta con una docente orientadora, que promueve algunas actividades relacionadas con el mejoramiento del clima laboral, el bienestar mental, físico de los miembros de la comunidad educativa.
- Los miembros del personal administrativo de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, constantemente manifiestan padecer estrés laboral, evidenciándose una falencia ya que no hay un programa de salud ocupacional, para contrarrestar las consecuencias.

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar los niveles de estrés laboral en el área administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, del municipio de Bello Antioquia, al finalizar el año 2013.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar algunas manifestaciones conductuales de las personas que han padecido estrés laboral, mediante observación y la entrevista no estructurada.
- Identificar los factores generadores de estrés laboral, que afectan al personal administrativo de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas.
- Diseñar estrategias de prevención para disminuir los efectos de la problemática.
- Determinar qué tipo factores protectores y manejo del estrés laboral tiene la institución.

6. JUSTIFICACIÓN

El estrés laboral es un tema que ha sido abordado desde diferentes áreas del saber y en diferentes campos laborales, en el sector educativo ya ha sido analizado, aunque generalmente se enfoca en los educandos y los docentes, por eso es interesante dar una mirada, de esta situación, desde el área administrativa, ya que son ellos el pilar fundamental sobre el cual se constituye el buen funcionamiento de una institución educativa.

En muchos casos una situación de estrés, deriva trastornos emocionales más severos, por esto es importante no dejar este tema suelto o invisible, asumiendo que es parte de la cotidianidad, es de anotar que gran número de docentes y directivas docentes hacen parte de las estadísticas de personas que padecen patologías nerviosas o mentales.

Para la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, este trabajo será de gran utilidad, ya que permitirá visibilizar y detectar claramente una problemática, para de esta forma generar estrategias para prevenirlo y abordarlo.

Este asunto generalmente termina por afectar a los demás miembros de la comunidad educativa y reflejarse en los resultados de los procesos internos y externos de la institución.

Este trabajo permitirá analizar la realidad de quienes conforman al área administrativa de la institución educativa, donde ellos podrán reconocer las situaciones que realmente son generadoras de angustia y afecta el ritmo adecuado de trabajo, se darán algunas alternativas de solución que facilitaran el desempeño de todos.

7. POBLACIÓN BENEFICIADA

- 8 Funcionarios del área administrativa 4 hombres y 4 mujeres, que laboran en la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, de Bello.
- Indirectamente beneficia a todo el cuerpo docente conformado por un grupo de 70 docentes, al personal de apoyo administrativo, como bibliotecarios (3), personal de servicios generales (6), manipuladoras de alimentos (4), personas de las tiendas escolares (8), proveedores de las tiendas escolares, insumos, papelería, productos de aseo, y restaurantes escolares, estudiantes (2433) y padres de familia o acudientes.
- Este trabajo me beneficia a mí como investigador, de diversas maneras ya que es una herramienta que me permitirán consolidar los conocimientos previos adquiridos durante mi proceso de formación académica y trascender pasando de la teoría a la praxis.

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES

8.1. NIVEL: INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Para entender en que consiste la investigación cualitativa, es necesario mirarla como una forma de encontrar información que permite comprender las relaciones humanas y sus efectos en el comportamiento de cada individuo, esta metodología investigativa se basa en la observación, análisis e interpretación de la interacción social.

Esta investigación es cualitativa, en cuanto se basa fundamentalmente en principios teóricos, para evaluar y detallar el comportamiento humano y los factores de riesgo que inciden en una situación social determinada, que se presenta en un entorno social específico, esto para explicar sus causas y consecuencias y proporcionar alternativas para la solución de dicha problemática.

8.2. TIPO: INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

Las investigaciones de tipo descriptivo, toman un fenómeno determinado, para conocerlo a profundidad y darlo a conocer, basado principalmente en una hipótesis previamente planteada, de la cual se recoge una información, para posteriormente analizarla minuciosamente, resumirla y exponerla, para contribuir a entender una situación generadora del problema.

Este tipo de investigación realiza observaciones objetivas y exactas, para luego analizar, interpretar los datos obtenidos, para luego describirlos en términos claros y precisos.

8.3. ENFOQUE: FENOMENOLÓGICO

La fenomenología proviene de las disciplinas académicas de la filosofía y la psicología y se basa en los trabajos del siglo xx realizadas por el filósofo Edmund Husserl, que fue posteriormente desarrollado y ampliado por Heidegger.

El propósito de este enfoque es generar una investigación directa de realidades objetivas, para procurar establecer explicaciones causales, desde la exploración consciente y profunda de los grupos de individuos que comparten un fenómeno determinado.

Esta investigación tiene un enfoque fenomenológico ya que permiten evaluar, por medio de las experiencias vividas y bases teóricas para poder darle solución a las diferentes problemáticas y/o fenómenos que se perciben dentro de una empresa, y así darle solución.

9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL)

La institución educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas fue creada por el acuerdo N° 004 del 27 de enero de 1994 – reconocimiento oficial. Legalización y aprobación de estudios resolución municipal N° 14053 del 26 de septiembre de 2002 (niveles de preescolar, básica, ciclos primaria, secundaria y media técnica) resolución departamental N° 000086 del 17 de febrero de 1995. Resolución de fusión N° 15180 del 30 de octubre de 2002 – código inscripción P.E.I. secretaria de educación N° 007 del 7 de abril de 2006 y código DANE: 105088002918. NIT 811039481-0.

Para comprender el funcionamiento de las instituciones educativas en Colombia es necesario dar una mirada a algunos de los artículos iniciales de la LEY 115 de febrero 8 de 1994, por la cual el Congreso de la Republica de Colombia, expide la Ley General de Educación y con la cual se decreta:

Título I.

Disposiciones Preliminares

Artículo 1.- Objeto de la ley

La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en

las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social.

La Educación Superior es regulada por ley especial, excepto lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 2.- Servicio educativo

El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación.

Artículo 3.- Prestación del servicio educativo

El servicio educativo será prestado en las instituciones educativas del Estado. Igualmente los particulares podrán fundar establecimientos educativos en las condiciones que para su creación y gestión establezcan las normas pertinentes y la reglamentación del Gobierno Nacional.

De la misma manera el servicio educativo podrá prestarse en instituciones educativas de carácter comunitario, solidario, cooperativo o sin ánimo de lucro.

Artículo 4. - Calidad y cubrimiento del servicio

Corresponde al Estado, a la Sociedad y a la Familia velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la Nación y de las entidades territoriales, garantizar su cubrimiento.

El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo.

Artículo 5. - Fines de la educación

De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, la educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines:

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos;
2. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad;
3. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación;
4. La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la ley, a la cultura nacional, a la historia colombiana y a los símbolos patrios;
5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber;

6. El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica y cultural del país como fundamento de la unidad nacional y de su identidad;
7. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones;
8. La creación y fomento de una conciencia de la soberanía nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el Caribe;
9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país;
10. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y la defensa del patrimonio cultural de la Nación;
11. La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social;
12. La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre, y
13. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.

Para el análisis del presente trabajo investigativo, también se hace necesario vislumbrar, la legislación que reglamenta el quehacer profesional de los directivos

docentes, que son la cúspide del área administrativa de una institución educativa, por eso se tomara como referente del marco legal lo expuesto en la Ley 115, en el título VI:

CAPÍTULO 5

Directivos docentes

Artículo 126º.- *Carácter de directivo docente.* Los educadores que ejerzan funciones de dirección, de coordinación, de supervisión e inspección, de programación y de asesoría; son directivos docentes.

Artículo 127º.- *Autoridad nominadora de los directivos docentes.* Los rectores o directores, vicerrectores, coordinadores, supervisores, directores de núcleo y demás directivos docentes de las instituciones educativas estatales a que se refiere el Estatuto Docente, serán nombrados por los gobernadores, los alcaldes de distritos o municipios que hayan asumido dicha competencia, previo concurso convocado por el departamento o distrito.

Artículo 128º.- *Requisitos de los cargos de dirección del sector educativo.* Los cargos de dirección del sector educativo en las entidades territoriales, serán ejercidos por licenciados o profesionales de reconocida trayectoria en materia educativa.

El nominador que contravenga esta disposición será sancionado disciplinariamente de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 129º.- *Cargos directivos docentes.* Las entidades territoriales que asuman la prestación directa de los servicios educativos estatales podrán crear cargos directivos docentes, siempre y cuando las instituciones educativas lo requieran, con las siguientes denominaciones:

1. Rector o director de establecimiento educativo
2. Vicerrector

3. Coordinador
4. Director de Núcleo del Desarrollo Educativo
5. Supervisor de Educación.

Parágrafo.- En las instituciones educativas del Estado, los cargos directivos docentes deben ser provistos con docentes escalafonados y de reconocida trayectoria en materia educativa.

Mientras ejerzan el cargo tendrán derecho a una remuneración adicional y cumplirán funciones, según la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Artículo 130º.- *Facultades sancionatorias.* Los rectores o directores de las instituciones educativas del Estado tienen la facultad de sancionar disciplinariamente a los docentes de su institución de conformidad con el Estatuto Docente y la presente Ley y a los funcionarios administrativos de acuerdo con lo establecido en la carrera administrativa.

Parágrafo.- Los gobernadores y los alcaldes que asuman el nombramiento de los educadores, tienen la facultad de sancionarlos cuando a ello hubiere lugar, de conformidad con el Estatuto Docente y la presente Ley.

Artículo 131º.- *Encargo de funciones.* En caso de ausencias temporales o definitivas de directivos docentes o de educadores en un establecimiento educativo estatal, el rector o director encargará de sus funciones a otra persona calificada vinculada a la institución, mientras la autoridad competente suple la ausencia o provee el cargo.

El rector o director informará inmediatamente por escrito a la autoridad competente para que dicte el acto administrativo necesario en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, momento a partir del cual se producen los efectos laborales correspondientes.

El funcionario que debe dictar el acto administrativo arriba señalado, incurrirá en causal de mala conducta si no lo hace oportunamente

Artículo 132º.- *Facultades del rector para sancionar y otorgar distinciones.* El rector o director del establecimiento educativo podrá otorgar distinciones o imponer sanciones a los estudiantes según el reglamento o manual de convivencia de éste, en concordancia con lo que al respecto disponga el Ministro de Educación Nacional.

Se hace fundamental, dar una mirada a los artículos, que exponen las funciones de rectores y directivos docentes, legislaciones, precisadas en el Decreto 1860 de Agosto 3 de 1994, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales.

Se decreta, en el capítulo IV:

Artículo 25. Funciones del Rector. Le corresponde al Rector del establecimiento educativo:

- a) Orientar la ejecución del proyecto educativo institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar;
- b) Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto;
- c) Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento;
- d) Mantener activas las relaciones con las autoridades educativas, con los patrocinadores o auspiciadores de la institución y con la comunidad local, para el continuo progreso académico de la institución y el mejoramiento de la vida comunitaria;
- e) Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa;
- f) Orientar el proceso educativo con la asistencia del Consejo Académico;
- g) Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuyan la ley, los reglamentos y el manual de convivencia;

- h) Identificar las nuevas tendencias, aspiraciones e influencias para canalizar las en favor del mejoramiento del proyecto educativo institucional;
- i) Promover actividades de beneficio social que vinculen al establecimiento con la comunidad local;
- j) Aplicar las disposiciones que se expidan por parte del Estado, atinentes a la prestación del servicio público educativo, y
- k) Las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el proyecto educativo institucional.

Artículo 27. Directivos docentes. Todos los establecimientos educativos de acuerdo con su proyecto educativo institucional, podrán crear medios administrativos adecuados para el ejercicio coordinado de las siguientes funciones:

1. La atención a los alumnos en los aspectos académicos, de evaluación y de promoción. Para tal efecto los educandos se podrán agrupar por conjuntos de grados.
2. La orientación en el desempeño de los docentes de acuerdo con el plan de estudios. Con tal fin se podrán agrupar por afinidad de las disciplinas o especialidades pedagógicas.
3. La interacción y participación de la comunidad educativa para conseguir el bienestar colectivo de la misma. Para ello, podrá impulsar programas y proyectos que respondan a necesidades y conveniencias.

10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES

10.1. MARCO TEÓRICO

El trabajo y el nivel ocupacional de la persona, juegan un papel muy importante en el sentimiento de identidad, en la autoestima y en el bienestar psicológico del individuo. El trabajo es la característica básica y significativa en la vida de la mayoría de los individuos. El trabajo puede tener valor intrínseco, valor instrumental o ambos. El valor intrínseco del trabajo es el valor que el individuo encuentra al desarrollarlo, por él y para él. El valor instrumental del trabajo consiste en que proporciona las necesidades de la vida y servir como un canal para la capacidad, la inteligencia y conocimiento del individuo.¹

Debo, también aproximarme a otros conceptos que hacen parte de lo que para el individuo representa el bienestar laboral, la motivación es un concepto psicológico entorno del cual se ha suscitado un debate que ha perpetuado durante más de un siglo, pero que aún se resiste a una definición concreta. En general, la motivación se define como un estado interno que induce a la persona a conducirse de determinadas formas. Desde ciertas perspectivas, se relaciona con la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta a lo largo del tiempo. La dirección alude a la elección de conductas específicas a partir de una gran variedad de conductas posibles; por ejemplo, un empleado puede tomar la decisión de asistir al trabajo, en un día particular en vez de reportarse enfermo y hacer otras cosas, como mirar la televisión, salir de compras o visitar un amigo. La intensidad se refiere al esfuerzo que invierte una persona en la realización de una tarea. Si se le pide a un empleado que barra el piso, es posible que la persona cumpla con esta tarea de manera vigorosa y rápida, o bien, de manera suave y lenta. La persistencia denota la continuidad con la que se observa una cierta conducta a lo largo del tiempo. Los

¹ MUCHINSKY, Paul M. Psicología aplicada al trabajo. Editorial Thomson Learning. Pág. 303

empleados trabajan horas extras a fin de realizar tareas cuya conclusión representa una motivación suficiente.

Desde otra perspectiva, la motivación se relaciona con el deseo de adquirir o conseguir una meta; esto significa que la motivación se deriva de los deseos, las necesidades o la voluntad del individuo. A muchas personas les motiva la posibilidad de ganar dinero, de modo que es lógico suponer que una motivación intensa en este sentido afectara la conducta relacionada con el deseo de obtener dinero.

En términos generales, las teorías de motivación en el trabajo se ocupan de las razones además de la capacidad por la que algunas personas se desempeñan mejor que otras en sus empleos. De acuerdo con la situación las teorías pueden predecir la elección de las conductas, el esfuerzo o la persistencia en la realización de las tareas. Suponiendo que las personas cuentan con la suficiente capacidad y que las restricciones sobre el desempeño son relativamente bajas, los altos niveles de motivación deben traducirse en un buen ejercicio laboral.²

Históricamente se ha debatido mucho desde diferentes ramas del conocimiento, como la psicología, la filosofía, la economía e incluso la religión entorno a la pregunta ¿Por qué trabajan las personas?, por esto hare un breve recuento de algunos de estos postulados. La doctrina religiosa primitiva enseñaba que el trabajo era una forma de castigo por nuestro pecado original. El trabajo era una obligación o deber en aras de la construcción del reino de Dios. Por tanto, el trabajo era bueno y el trabajo duro era incluso mejor. El trabajo era noble debido a su naturaleza exigente y a que su dificultad fortalece nuestro carácter. Las enseñanzas religiosas también enfatizan el trabajo como medio de controlar y enfrentar nuestras pasiones. La falta de trabajo, u ociosidad, alienta impulsos

² SPECTOR, Paul. Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica. Editorial Manual Moderno. 2002. Pág. 168

insanos, que nos desvían de nuestros admirables objetivos. Por tanto, el trabajo se concibe como un arduo proceso, deliberadamente repleto de dificultades, como un medio de facilitar nuestro desarrollo personal. Desde una perspectiva económica, el trabajo nos proporciona los recursos financieros para sustentar nuestra vida y la aspiración de mejorarla materialmente. En general, la definición más aceptada del trabajo el intercambio de servicios laborales a cambio de un salario, refleja claramente un punto de vista económico.

El trabajo tiene un significado psicológico también, proporcionando una fuente de identidad y de unión con otros individuos, además de ser una fuente de realización personal. El trabajo también tiene el efecto de proporcionar un ritmo temporal a nuestras vidas. Trabajar nos proporciona una estructura temporal (bien tenemos que ir al trabajo o bien estamos fuera del trabajo para dedicarnos a otras actividades). Por último, el trabajo proporciona incluso una explicación filosófica de nuestra misión en la vida: para obtener un significado de la creación y el acto de dar servicio a los demás. Como se puede observar, no hay una única respuesta a la pregunta de por qué se trabaja, sino que sus múltiples significados, proporcionan un apoyo para comprender porque el trabajo es importante.³

Actualmente existen teorías que plantean y determinan un conjunto de necesidades que el individuo está sujeto a satisfacer para encontrarse en un estado de bienestar y por las cuales se ve empujado a trabajar.

Miremos entonces, la pirámide de Maslow, que expone la jerarquía de las necesidades (Maslow, H.A., Motivacion y personalidad, Harper y Brothers, Nueva York, 1954)

³ MUCHINSKY, Paul M. Psicología aplicada al trabajo. Editorial Thomson Learning. Pág. 307

Figura 1. La pirámide de Maslow.



Fuente: Maslow, H.A., Motivacion y personalidad, Harper y Brothers, Nueva York, 1954

10.2. MARCO CONCEPTUAL

Necesidades fisiológicas: este nivel se compone de necesidades primarias del cuerpo humano como el alimento, el agua, el sueño, el sexo. Estas predominaran cuando todas las necesidades están insatisfechas y, en este caso, ninguna de las otras pueden ser motivadoras.

El líder- dirigente debe por tanto interpretar las necesidades fundamentales como si fueran las de mayor nivel en la jerarquía, desde el punto de vista directivo la gente rinde más cuando satisface lo básico.⁴

Necesidad de seguridad: satisfechas las necesidades fisiológicas, el siguiente nivel se vuelve importante. Las necesidades de seguridad comprenden la libertad, la justicia, tener trabajo, seguridad económica, ejercer derechos, protección del daño físico (salud).

Desde el punto de vista de los negocios, esto se manifiesta en el intento de asegurar posición en el mercado y en esfuerzo por alcanzar un mayor apoyo financiero. Desde el punto de vista personal, cualquier ciudadano desea tener seguridad en el empleo. Desde el punto de vista de una nación, si buena parte de su población económicamente activa carece de trabajo o se mantiene en el subempleo es probable que la delincuencia adquiera niveles preocupantes, ya que para llegar a esta bastan unos pasos. Todos tenemos necesidad de apoyo y de contar con un ambiente ordenado y justo, ausente de peligros físicos y psicológicos. Si nos sentimos inseguros, no podemos pensar en ninguna otra cosa.

Necesidades de pertenencia: El afecto, la aceptación, la aprobación, el amor, están relacionados con la naturaleza social de la persona y con su necesidad de compañía. Sentirse aceptado es una satisfacción que da energía para desarrollar proyectos de autorrealización. El no sentirse aceptado en la escuela en el trabajo o en el amor puede generar problemas mentales por lo que al individuo se le califica como “desadaptado”. Esto es injusto y requiere, sobre todo en el trabajo de la intervención del administrador para que la persona se sienta aceptada. Si esto

⁴ VELAZQUEZ MASTRETTA, Gustavo. Psicología del trabajo en la organización. Limusa Noriega Editores. 2006. Pág.84-85

no sucede, no hay líder en la posición de mando, habrá un jefecillo “poco entendedor” de las relaciones humanas cálidas.

Los seres humanos necesitamos sentirnos integrados dentro de un grupo social, como la familia, o un grupo de compañeros. Tenemos necesidad de pertenencia a algún grupo social y de afecto dentro de ese grupo. Esto es lo que hace que sea tan importante para nosotros sentirnos acogidos por una familia, nuestros amigos, nuestros compañeros. Esta necesidad se frustra con frecuencia, lo que da lugar a desajustes personales y a estados psicopatológicos. Aquí es vital la ayuda que nos presta utilizar la inteligencia emocional para que nuestras relaciones sean satisfactorias y podamos recibir ese afecto que nos resulta básico para sentirnos bien.

Necesidades de reconocimiento: La satisfacción de estas necesidades produce un sentimiento de confianza en sí mismo y de prestigio. El hombre necesita sentir que la estimación de otras personas es justificada y merecida. Todos necesitamos tener una imagen positiva de nosotros mismos, basada en la aprobación y el reconocimiento por parte de los demás. Con ella conseguiremos sentimientos de confianza en nosotros mismos, de dignidad, de fuerza, de competencia y de capacidad. Si no somos capaces de reforzar nuestra autoestima con el apoyo de los demás no podremos satisfacer esta necesidad vital y surgirán en nosotros sentimientos de inferioridad, y de fracaso, lo que provoca la inactividad y el abandono. Es vital también que nuestras relaciones funcionen para que podamos sentirnos satisfechos de nosotros mismos. El reconocimiento genera autoestima y esto es un poder que genera, para el administrador líder, seguidores sinceros.

Necesidades de autorrealización: Maslow las define como “el deseo de ser cada vez más lo que uno es; ser todo lo que uno es capaz de ser” Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido

válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto. Esto quiere decir que el individuo desarrollara plenamente la potencia de sus talentos y aptitudes. Ser productivo, ser creativo. Trascender siempre trascender.

No se puede dirigir eficazmente un equipo si no se conocen la personalidad y las necesidades de cada uno de sus miembros las personas autorealizadas, son personas:

- Centradas en la realidad, que sabían diferenciar lo falso o ficticio de lo real y genuino;
- Centradas en los problemas, que enfrentan los problemas en virtud de sus soluciones;
- Con una percepción diferente de los significados y los fines.

En sus relaciones con los demás, son:

- Con necesidad de privacidad, sintiéndose cómodos en esta situación;
- Independientes de la cultura y el entorno dominante, basándose más en experiencias y juicios propios;
- Resistentes a la enculturación, pues no eran susceptibles a la presión social; eran inconformistas;
- Con sentido del humor no hostil, prefiriendo bromas de sí mismos o de la condición humana;
- Buena aceptación de sí mismos y de los demás, tal como eran, no pretenciosos ni artificiales;
- Frescura en la apreciación, creativos, inventivos y originales;
- Con tendencia a vivir con más intensidad las experiencias que el resto de la humanidad.⁵

⁵ Ibíd. Pág.86

Para realizar un adecuado y profundo análisis de los factores que inciden en la generación de estrés laboral, conocer sus causas y algunas de sus consecuencias.

Miremos en primera instancia el factor que puede considerarse el más predominante generador de estrés, en el campo laboral objeto de estudio en el presente trabajo.

La sobrecarga de trabajo. El exceso de trabajo tanto en términos cualitativos como cuantitativos, es una fuente de estrés. Entendemos por sobrecarga cuantitativa el exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo. La sobrecarga cualitativa hace referencia a las excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador. Por otra parte, la falta de carga de trabajo puede resultar también estresante. La asignación de pocas tareas durante el día o la asignación de tareas muy simples, rutinarias y aburridas en relación a las habilidades y destrezas del trabajador pueden también ser causa de estrés laboral se ha constatado correlaciones significativas entre sobrecarga laboral y conducta de fumar incrementando la ansiedad y disminución de la satisfacción laboral.

Relacionado con el fenómeno de la sobrecarga de trabajo está el del exceso de horas de trabajo. De hecho, una forma de afrontar la sobrecarga es el alargamiento de la jornada laboral y una mayor dedicación temporal al trabajo. Breslow y Buell (1960) "c.p", aportan resultados que apoyan una relación directa entre el número de horas de trabajo y la probabilidad de muerte por enfermedades coronarias. Otros aspectos influidos por el exceso de horas de trabajo son las relaciones sociales y la vida familiar, que pueden a su vez reducir las oportunidades de apoyo social. Sin embargo refugiarse en el trabajo puede ser una forma de "afrontar" unas relaciones personales insatisfactorias en otros ámbitos de la vida. Por su parte, French y Caplan (1973) "c.p" han señalado que la

sobrecarga de trabajo y el exceso de horas de trabajo están relacionadas con la insatisfacción y tensión laboral, baja autoestima, azoramiento, niveles altos de colesterol, tasa cardiaca elevada, y conducta de fumar más frecuente. De todos modos, estas correlaciones no permiten, sin embargo, concluir relaciones causales, y la sobrecarga objetiva no puede ser tomada en cuenta de forma aislada a la hora de analizar sus implicaciones para la salud y el bienestar psicológico. es necesario considerar las demandas tal como son percibidas y los recursos de que la persona dispone para afrontarlas.⁶

Complementando el análisis de los factores que ocasionan o causan el estrés, veremos, otros que son predominantes el área administrativa dentro de las instituciones educativas.

Relaciones con los superiores: El inmediato superior es un referente importante en el trabajo, para un buen número de personas, y suelen ser una de las fuentes de recompensas o sanciones. De este modo, las relaciones con el pueden ser una de las fuentes importantes de satisfacción y bienestar o, por el contrario, de estrés y tensión. Así, el tratamiento desconsiderado y los favoritismos de los superiores se relacionan significativamente con el sentimiento de tensión y presión en el trabajo (McLean, 1979) "c.p". además una supervisión estrecha y un seguimiento demasiado rígido de la forma de hacer las cosas resultan también estresantes. Levison (1978) "c.p". ha señalado que las personalidades abrasivas de los superiores, caracterizadas por alta necesidad de logros y elevadas exigencias pero insensible a los aspectos personales de la interacción social y con un estilo crítico y condescendiente, son altamente estresante para los subordinados, por otra parte el estilo de dirección y liderazgo del inmediato supervisor puede ser también fuente de estrés, especialmente si no encaja con las características de la persona dirigida y si presenta una baja consideración y orientación hacia las personas, o un estilo muy autocrático o "laissez faire".

⁶ PEIRO, José María. Desencadenantes del estrés laboral. Ediciones Pirámide. Pág.43-44

Las relaciones con los compañeros: Son otra fuente potencial de estrés (Beehr, 1981) "c.p.". La rivalidad entre compañeros por conseguir condiciones o situaciones más ventajosas, la falta de apoyo emocional, en situaciones difíciles e incluso la falta de relaciones entre iguales, en especial en los niveles más altos de la organización, son fuente de estrés entre los miembros de la organización (Lazarus, 1966) "c.p".

La relaciones con los subordinados: También son fuente de estrés. Tener la responsabilidad del trabajo de otras personas es uno de los factores estresantes, en especial, si se pretende combinar al mismo tiempo un estilo de dirección centrado en los resultados con otro que tenga niveles adecuados de consideración hacia las personas. Donaldson y Gowler (1975) "c.p." han señalado una serie de aspectos que pueden producir estrés entre los directivos que pueden adoptar un estilo participativo de dirección. Mencionan entre ellos el desajuste entre el poder formal y el poder real, los temores de erupción de su autoridad, el conflicto entre la exigencia de una mayor productividad y una dirección respetuosa e incluso el propio rechazo de los individuos a participar.

Relación con los usuarios y clientes: Diversos estudios realizados sobre estrés en profesionales de servicio han puesto de manifiesto que el trabajo con personas y las relaciones con ellos, en especial si estos presentan problemas personales o familiares (pacientes, personas con problemas sociales, marginados, etc), son una fuente importante de estrés de hecho, desde hace algo más de una década diversos estudios han tratado de clarificar los procesos por los cuales los profesionales que presentan servicios y ayudas a otras personas llegan a experimentar sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional, cinismo, y otras reacciones de rechazo emocional hacia estas personas. Esta

experiencia ha sido caracterizada como síndrome de “estar quemado” o “burnout” (Leiter y Meechan, 1986) “c. p”.⁷

Con el propósito de ampliar y entender el concepto de estrés, tratare de apoyarme en la definición y las manifestaciones de fatiga, ya que no sólo es importante debido a la interferencia que produce sobre el rendimiento (Schwab, 1953); cuando llega a ser crónica o excesiva puede llegar a constituir un serio perjuicio para la calidad de vida del sujeto (Piper, 1989) “c.p.”. Este hecho no resulta poco común. De hecho las revisiones que se han realizado entorno a la presencia de este problema dentro del contexto de la atención primaria han mostrado que la fatiga resulta muy frecuente, sobre todo dentro de los denominados “países desarrollados” (Lewis y Wessely, 1992) “c.p.”. Es más, la mayor parte de los estudios el respecto señalan que dentro de todos los síntomas somáticos solo el dolor de cabeza se da con mayor frecuencia entre la población que la fatiga (Verbrugge y Ascione, 1987)”c.p.”. por lo que su existencia puede considerarse un problema de salud pública.⁸

Complementando, se ha definido el estrés laboral como un proceso de deterioro de la salud ocupacional en donde se pueden identificar tres aspectos clave:

- Los estresores o demandas laborales;
- Los recursos, tanto laborales como personales, que cuando no existen en el ambiente laboral o son insuficientes actuarían como estresores, y finalmente
- Los efectos del estrés o daños psicosociales y organizacionales.⁹

Las consecuencias del estrés. Las distinciones entre resultados y consecuencias, puesta de relieve entre otros por Matteson e Ivancevich, “c.p.” pretende resaltar la necesidad de distinguir diversos tipos de efectos de las

⁷ Ibíd. Pág. 54 – 55 – 56

⁸GARROSA, HERNANDEZ, Eva. MORENO JIMENEZ, Bernardo. GONZALEZ GUTIERREZ, José Luis. Carga mental y fatiga laboral. Ediciones Pirámide. Pág.185

⁹ SALANOVA, Marisa. Psicología de la salud ocupacional. Editorial Síntesis S.A. 2009. Pág. 97.

consecuencias de las experiencias de estrés en función de sus características de permanencia, inmediatez y calidad. Entre las consecuencias se incluyen especialmente las alteraciones más o menos permanentes sobre la salud de la persona que está sometida a experiencias de estrés suficientemente intensas o duraderas sin poder afrontarlas de forma adecuada.¹⁰

Se han llevado a cabo gran cantidad de estudios multidisciplinarios. Las investigaciones han examinado las causas, los síntomas y las consecuencias del estrés laboral así como las intervenciones diseñadas para reducir sus efectos sobre los individuos. Más aun, no hay una definición aceptada del estrés o de su concepto por ejemplo, no todas las peticiones laborales de los individuos son deseables. Si así lo fueran, el estado preferido del individuo sería la inactividad, incluyendo los tipos de actividad que utilizan las capacidades que ellos valoran. Sin embargo, algunas actividades o situaciones producen efectos no deseados, como tensiones emocionales, síntomas físicos como el trastorno de sueño y la disminución del desempeño en el trabajo. Selye (1982) quería distinguir el “buen estrés” del “mal estrés” cuando les denominaba “eustrés” y “distrés” respectivamente.¹¹

En tanto los administradores identifican e interpretan las áreas frecuentes de conflicto que, como campos profesionales, se presentan en la naturaleza y en la cultura. Crear conciencia de tales áreas ayuda a ubicar el conflicto y manejarlo de forma oportuna. Las áreas de conflicto se pueden identificar e interpretar:

En el orden físico: un paro de máquinas por desgaste de piezas, una “caída” del sistema de información, etc.¹²

¹⁰ PEIRO, José María. Desencadenantes del estrés laboral. Ediciones Pirámide. Pág.33

¹¹ MUCHINSKY, Paul M. Psicología aplicada al trabajo. Editorial Thomson Learning. Pág. 308

¹² VELAZQUEZ MASTRETTA, Gustavo. Psicología del trabajo en la organización. Limusa Noriega Editores. 2006.Pág.179

En el orden biológico: el ser humano está sujeto al biorritmo de tipos físicos, intelectuales y anímicos. El biorritmo puede estar en niveles “alto” o “bajo” de energía. La vejez, las enfermedades, el cansancio, la tensión en el trabajo, etc., son fuentes de conflicto.

En el orden psicológico: el ser humano puede sufrir conflictos intrapersonales, como anhelos no logrados, falta de aceptación, falta de reconocimiento, sentimientos de culpa, etc.

En el orden interpersonal: son los conflictos que vive el ser humano por divergencia de opiniones, gustos, carácter, necesidades, etc., son parte de su vida interpersonal.

En el orden organizacional o social: son los conflictos de poder, de jerarquía, de métodos, de comunicación, conflictos laborales, legales, ideológicos, religiosos, familiares, políticos, científicos, generacionales, raciales, sexuales, etc.

Un administrador competente no puede ignorar la interacción que las áreas mencionadas tienen con el ser humano.¹³

Complementado lo anteriormente expuesto, ampliare mostrando otros efectos ocasionados por el estrés, en el aspecto negativo, el estrés proyecta agotamiento físico, una severa insatisfacción crónica y una elevada interacción con las enfermedades psicósomática. En el aspecto positivo, presenta actitudes motivantes de esfuerzo y de lucha por lograr algo, creatividad, aumento de la actividad laboral, elevada “capacidad tónica” o tenacidad (alta energía). En el enfoque positivo del estrés, este viene a ser como una fuente tónica o una fuente de energía. Así mismo, para la gente que acepta retos, se convierte en un poderoso mecanismo de adaptación y superación.

¹³ Ibíd. Pág.180

Retos difíciles o demasiados arduos pueden generar impotencia, ansiedad, frustración y por ende un estrés negativos. Retos fáciles o demasiado simples pueden generar rutinas, conformismo, frustración y por ende un estrés negativo. Retos difíciles pero proporcionales a la capacidad pueden generar situaciones de esfuerzo y lucha, elevada tonicidad, creatividad, y por ende un estrés positivo. Las tres etapas del estrés.

Etapa de alarma

- Frustración.
- Ansiedad
- Inquietud.
- Depresión.
- Temor.
- Ira.

Etapa de la resistencia

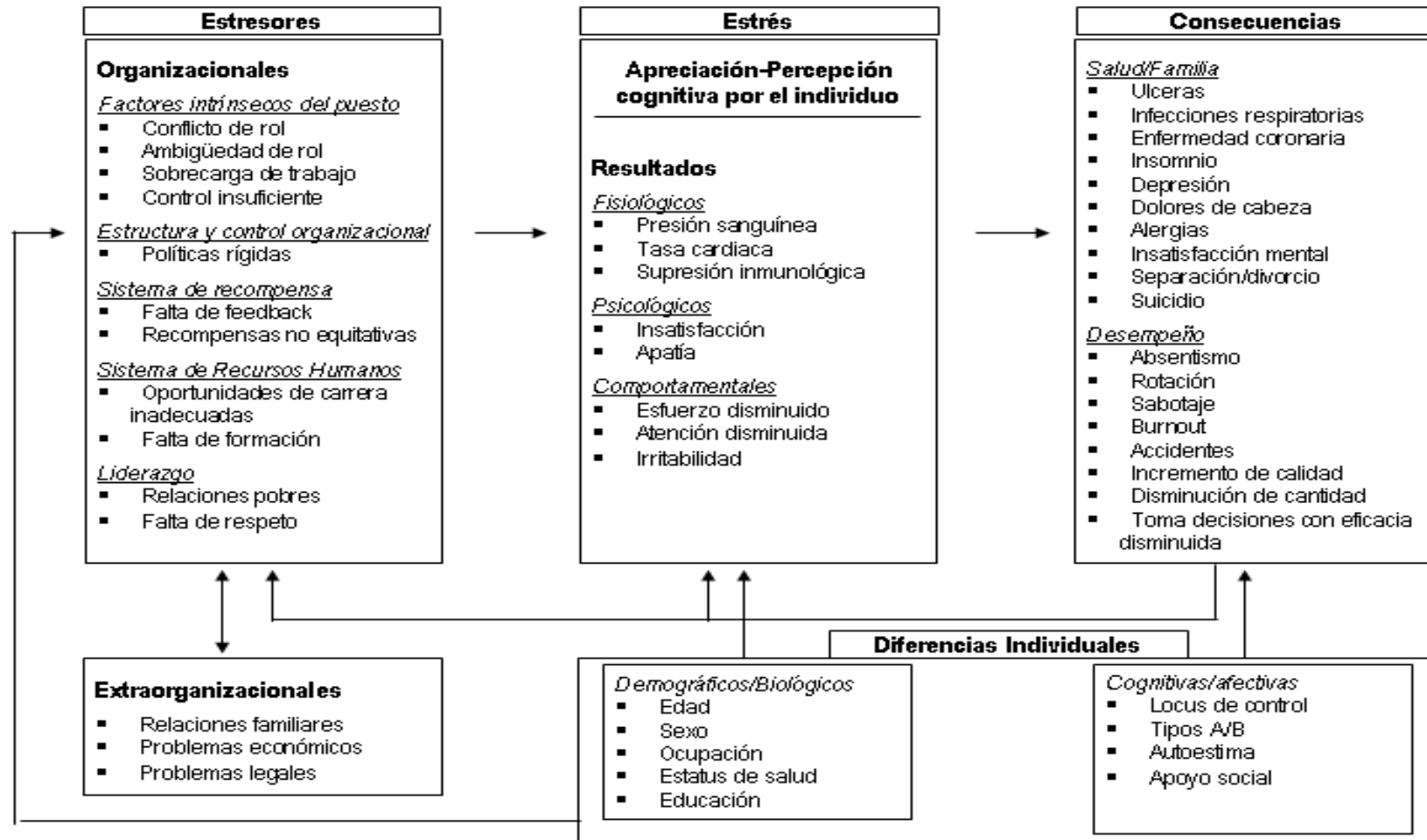
- Aislamiento emocional.
- Negación de emociones y sentimientos.
- Reducción de intereses para luchar y por qué y por quién luchar.

Etapa del agotamiento mental y físico.

- Pérdida de confianza en sí mismo.
- Insomnio.
- Conducta agresiva.
- Conducta errática.
- Hipertensión.
- Migrañas
- Úlcera péptica.
- Depresión.
- Hiperventilación por ansiedad.¹⁴

¹⁴ Ibíd. Pág. 230-231-231.

Figura 2. Modelo de Estrés Organizacional Matteson e Ivancevich. 1987¹⁵



¹⁵ PEIRO, José María. Desencadenantes del estrés laboral. Ediciones Pirámide. Pág.28-29

Para vislumbrar adecuadamente la problemática del estrés laboral, es importante no solo centrarse en las causas, consecuencias y efectos, sino también analizar alternativas para la prevención de este tipo de riesgos ocupacionales, teniendo en cuenta que el contexto laboral actual ha puesto en evidencia la necesidad de proteger la salud de los trabajadores desde la visión recomendada por la Organización Mundial de la Salud, es decir, entendiéndola no únicamente como la mera ausencia, de enfermedad, sino como el estado de completo bienestar físico, mental y social.¹⁶

Se hace necesario tanto al interior de cada empresa como desde los entes legislativos de nuestro país buscar mecanismos de protección a los trabajadores en asuntos relacionados con el bienestar laboral, clima organizacional, que vayan evolucionando paralelamente al desarrollo y variables que se vislumbran en los determinados contextos sociales, cronológicos, económicos, productivos o de servicios y tecnológicos, esto proporcionara una disyuntiva que posibilite el adecuado abordaje de una problemática.

Existe una reciente tendencia a denominar como emergentes a determinados riesgos laborales psicosociales como el mobbing (acoso laboral), o daños psicosociales como el burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo, el tecnoestrés, etc. Ante tal denominación surge ipso facto una pregunta paralela: ¿son tan emergentes estos riesgos y daños, o en realidad son “vino viejo en botellas nuevas? Es decir, riesgos y daños psicosociales que han existido siempre pero que ahora se les empieza a otorgar la importancia que merecen y, por tanto, se evidencia la necesidad de ofrecer una futura respuesta jurídica adecuada.¹⁷

¹⁶ SALANOVA, Marisa. Psicología de la salud ocupacional. Editorial Síntesis S.A. 2009. Pág. 197

¹⁷ Ibíd. Pág. 199

11. RESULTADOS

Esta investigación arroja resultados que refrendan las hipótesis planteadas con relación a las realidades y cotidianidades que se viven en el ambiente laboral, se hace evidente y urgente generar estrategias que procuren el mejoramiento del ambiente laboral, con el propósito claro de que se refleje una mayor satisfacción, se disminuyan los elevados niveles de estrés y los impactos que reflejan en la vida individual, familiar y social del empleado debido a este.

Las situaciones sociales, culturales, y económicas de la comunidad a la que pertenece la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, hacen que se dificulte aún más el ejercicio de la tarea o las funciones propias del rol de administrativo en el área docente, por lo que aumenta los factores generadores de estrés y se ven efectos subyacentes que afectan al individuo en su salud física y psicológica.

Las herramientas empleadas en esta investigación fueron: la observación, la entrevista no estructurada, los registros anecdóticos y la lista de asistentes para la corroboración de la recolección de información.

Según los datos obtenidos en el dialogo directo, las entrevistas y las encuestas realizadas a los empleados, se evidencian niveles de estrés altos, generados por problemáticas como cargas laborales distribuidas de forma inadecuada, ausencia de programas de salud ocupacional, dificultades en el clima laboral y en la interacción con los usuarios, lo que ha provocado a los miembros del área administrativa de la Institución Educativa, falta de motivación en las tareas a realizar y manifestaciones orgánicas en la salud, como mala digestión, dolores de cabeza e incluso problemas interpersonales con los círculos sociales y familiares.

12. CONCLUSIONES

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está afectando a más personas que hacen parte del grupo de empleados formales e incluso informales, no podemos evadir un tema tan importante que se ha convertido en un problema de salud pública, que afecta el rendimiento de los trabajadores y esto se refleja en el sector productivo y de servicios, es en la actualidad uno de los principales motivos de consulta en medicina por los sistemas del cuerpo que afecta, provocando ausentismo laboral.

Las actuales exigencias económicas y la necesidad de que en la mayoría de los casos tanto hombres como mujeres deban hacer parte del mercado laboral, sumando el estrés propio de las funciones como empleado con el estrés que genera cumplir con las obligaciones del hogar y los hijos, ha hecho que el individuo contemporáneo sea más propenso a padecer estrés, por esto es fundamental que las entidades del sector público y privado, fundamentadas en los requerimientos legales, establezcan mecanismos para la prevención y el manejo adecuado del estrés, en aras de una sociedad más productiva y proactiva.

Es importante aclarar que el estrés no es necesariamente negativo, que adecuadamente enfocado y canalizado puede dinamizar procesos individuales y grupales, con resultados positivos, por eso se hace fundamental que no solo las empresas en las que se fabrican u ofrecen bienes, sino también las prestadoras de servicios brinden a sus empleados los programas pertinentes que propicien la salud ocupacional de sus empleados y obviamente de sus propietarios o directivos, ya que de que ellos estén bien depende el funcionamiento de las demás áreas al interior de las empresas u organizaciones.

13. RECOMENDACIONES

La Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, no cuenta con un programa de bienestar laboral establecido, se debe considerar la posibilidad de generarlo para obtener mejores resultados.

La problemática requiere de una perspectiva integral que incluya los factores protectores, para lograr una eficaz y verdadera prevención de la enfermedad de estrés. Se sugiere tener presente los siguientes aspectos:

Ejecución de programas de salud ocupacional, que vele en pro del bienestar laboral de los trabajadores según OMS por la (salud mental, social y psicológica)

Actividades que mejoren el ambiente laboral y promuevan la integración de quienes hagan parte del grupo de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

GARROSA HERNÁNDEZ, Eva. GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, José Luis. MORENO JIMÉNEZ, Bernardo. Carga mental y fatiga laboral. Ediciones pirámide. 2005. Madrid, España.

MUCHINSKY, Paul M. Psicología aplicada al trabajo. Thomson y Learning. 2002. México.

PEIRO; José María. Desencadenantes del estrés laboral. Ediciones pirámide. 2005. Madrid. España.

SALANOVA, Marisa. Psicología de la salud ocupacional. Editorial síntesis. 2009. Madrid. España.

SPECTOR; Paul. Psicología industrial y organizacional. Editorial Manual Moderno. 2000. México.

VELÁZQUEZ MASTRETTA, Gustavo. Psicología del trabajo en la organización. Limusa Noriega Editores. 2006.

ANEXOS

Anexo A. Plan de trabajo de intervención de autocuidado del Área Administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas

¿QUIÉN DICE QUE EL AUTO CUIDADO ES UNA ESTRATEGIA DIFÍCIL DE IMPLEMENTAR?

CONCIENCIA DEL AUTOCUIDADO

¿Qué es el Autocuidado en el Trabajo?

El Autocuidado en el ambiente de trabajo es la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, se relaciona con el conocimiento de los Factores de Riesgo que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

El Autocuidado cumple un rol clave en la Cultura de la Prevención y la Seguridad en el trabajo, es la base sobre la cual cada persona adopta conductas seguras en los ambientes laborales y contribuye con su propio cuidado y el de sus compañeros, más allá de las condiciones de trabajo existentes y de lo que hagan otras personas en una organización.

Cada persona es la que tiene el mayor control sobre su propia seguridad, no es una idea evidente. Las instancias para que ellos reflexionen sobre estos conceptos son necesarias y cada empresa u organización debiera brindar estos espacios de capacitación, tales como: seminarios, campanas, talleres, cursos, etc.

En las investigaciones de accidentes laborales, se constata que, en la gran mayoría de los casos, el trabajador afectado pudo haber hecho algo razonable para evitarlo.¹⁸

El auto-cuidado es el conjunto de decisiones, acciones y estrategias que asume una persona para mantener y mejorar su estado de salud, para prevenir, diagnosticar y atenuar el impacto negativo de la enfermedad.

¹⁸ www.slideshare.net/elianitalinda/salud-trabajo (diciembre 2013)

Considerando los datos de la última Encuesta de Condiciones del Trabajo elaborada por la Dirección del Trabajo en Chile el año 2006, se destaca que existen en un gran porcentaje de puestos de trabajo con factores de riesgo ergonómicos, tales como posturas forzadas, manipulaciones manuales de carga y movimientos repetitivos, por lo que, un adecuado auto-cuidado es esencial para prevenir trastornos musculoesqueléticos.

Observe su comportamiento, sus posturas, sus hábitos etc.

¿Cómo estoy sentado/a?, (en cualquier lugar, no sólo en el trabajo):

-Estoy sentado/a en una sola posición por un tiempo muy prolongado o me levanto y camino.

-Apoyo con firmeza la espalda contra el respaldo del asiento, procuro apoyar bien la región lumbar y mis hombros.

-Cruzo las piernas porque se ve bien (podría molestar la zona lumbar).

-Regulo la altura del asiento para evitar compresiones en mis piernas.

-Si la silla es muy alta coloco un reposapiés o un similar para evitar la compresión en mis piernas y así no tengo dolor en mis piernas.

¿Cuál es mi postura al caminar?

-Siempre con la espalda recta (si elevo mi cuello siempre ayudaré a mi columna a estar recta).

-Si llevo bolsas pesadas las reparto equilibrada en mis manos.

¿Cuál es mi postura al dormir?

-Adopto la posición para dormir que es más cómoda.

-Duermo boca abajo (es mejor adoptar la posición fetal).

-Evito las almohadas excesivamente elevadas (se evita la posible molestia en el cuello).

Cuando conduzco, ¿Cómo lo hago?

-Ajusto el asiento para que mis piernas no tengan que estirarse para alcanzar los pedales.

-Me siento erguido/a.

-Conduzco con las dos manos en el volante.

¿Hago ejercicios?...Cuando hago ejercicios...

-Siempre hago un buen calentamiento antes de comenzar mi rutina.

-Siempre consulto a un o una experto/a antes de ejercitar en una máquina.

-Después de cada ejercicio, elongo lo suficiente para evitar molestias posteriores.

Yo conozco mi cuerpo, yo sé lo que me hace mal...

-Cuando siento molestias en alguna zona de mi cuerpo...

-Siempre voy al médico.

-Nunca voy al médico.

-Siempre espero a que se me pase.

En mi lugar de trabajo...

-Siempre mantengo el orden.

-Siempre mantengo la limpieza.

-Lo mantengo acogedor.

-Mi puesto de trabajo lo adapté a mí.

¿Conozco sobre los derechos que tengo como trabajador/a?

-Conozco la Leyes que protegen a los trabajadores.

-Sé la diferencia entre accidente de trabajo y una enfermedad profesional.

-Sé lo que debo hacer en caso de accidente.¹⁹

¿Cómo desarrollar una cultura de autocuidado?

Asumir el autocuidado como una práctica cotidiana de vida y salud, es incluir en tu forma de ser las siguientes estrategias:

Fortalece tu autoestima, así reafirmaras tu personalidad.

Entiende que la salud comienza por casa, es decir, que si tú estás saludable, podrás transmitir salud y bienestar a los demás.

En el trabajo conoce tus deberes y asume tus responsabilidades, con el fin de disminuir los riesgos propios de éste.

Utiliza adecuadamente todos los equipos de la Caja que tengan que ver con tu trabajo y usa los elementos de protección personal que requieras.

¹⁹ www.isl.gob.cl/?p=628 (diciembre 2013)

Consejos para el autocuidado:

Asume cada día una actitud positiva en todos los aspectos de la vida.

Cuida tu salud, recuerde que es mejor prevenir que curar.

Preocúpate por capacitarte y ser cada día un mejor ser humano.

Establece unos buenos hábitos alimenticios y deportivos.

Duerme el tiempo adecuado que requiere el cuerpo para reponer tu vitalidad.

Cuida tu apariencia personal.

Comunica lo que piensas y sienta en el momento oportuno y de la forma correcta.

Utiliza el tiempo libre para descansar.

Identifica las cosas que pueden ocasionar incidentes o accidentes.

Cuando detectes algún riesgo en tu sitio de trabajo, te invitamos a que lo reportes al área de Salud Ocupacional.²⁰

OBJETIVOS

Objetivo General

Generar espacios para la ejecución de programas que promuevan un entorno laboral fundamentado en la salud ocupacional y el bienestar laboral, cuyas estrategias propiciaran un clima organizacional y una atención al usuario óptima.

Objetivos Específicos:

- transmitir los conceptos relacionados con el auto cuidado.
- Ilustrar los beneficios de un entorno laboral basado en el autocuidado.
- Proporcionar herramientas que facilitaran la forma como se afronta el fracaso y la frustración, como estrategia de autocuidado para la prevención del estrés.
- Instruir a los empleados sobre la forma adecuada de la canalización del estrés para logros buenos resultados.
- Brindar pautas para mejorar el ambiente laboral.

²⁰ encajacomfenalcoantioquia.net/site/ComfenalcoConmigo/BeneficiosCOMFENALCO/Saludables/EIAutocuidado/ (diciembre 2013)

METAS

Lograr que los miembros del área administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, introyecten el sentido y los beneficios del autocuidado para el individuo en sus diferentes ámbitos, reconociendo que no debe convertirse en un proceso obligatorio que requiera supervisión, sino que por el contrario debe hacerse con el profundo convencimiento de que es lo mejor para la salud mental y física de cada uno.

ACTIVIDADES

- Evaluar los factores de riesgos presentes en el área administrativa, de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, durante los últimos meses.
- Consignar una vez a la semana en un cartel, con la matriz DOFA las situaciones relacionadas con el ambiente laboral.
- Realizar talleres para el diagnóstico y abordaje de las problemáticas relacionadas con el estrés laboral
- Realizar carteleras, pancartas, plegables, cartillas de promoción y prevención acerca del auto cuidado enfocado en Salud Ocupacional.

METODOLOGÍA DEL PLAN DE TRABAJO

La metodología que se utilizó es mixta, debido a que se emplearon diversas técnicas, herramientas y metodologías, para la realización y ejecución del trabajo investigativo y para el de análisis de la información.

Lo relacionado con los ejercicios físicos y mentales de pausas activas, se implementó el modelo participativo, en el cual todos se vincularon de forma dinámica y activa a la realización de las actividades, y por último realice encuestas cerradas que facilitan el análisis de la información

RECURSOS FÍSICOS DEL PLAN DE TRABAJO

-Hojas de color Iris.

- Afiches de auto cuidado.
- Marcadores de Color.
- Pegantes líquidos y en barra.
- Computadores.
- Cinta para pegar de doble cara.
- Balones y pelotas de relajación

RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS PARA EL PLAN DE TRABAJO

- Computadores de mesa.
- Portátiles.
- Proyectores.
- Tableros digitales.

ESPACIOS PARA EL PLAN DE TRABAJO

- Auditorio de la Institución Educativa
- Zonas verdes.
- Cancha de la Institución Educativa.
- Aula de informática.
- Biblioteca.

Anexo B. Cuestionario de evaluación

Señale con una X de 1 a 5 la valoración de la encuesta acerca del auto cuidado teniendo en cuenta los siguientes componentes:

1. ¿Cómo califica usted el impacto de las actividades de prevención y promoción frente al autocuidado?

- 1. Regular ()
- 2. Buena ()
- 3. Sobresaliente ()
- 4. Excelente ()

2. ¿Usted conoció las carteleras, folletos, cartillas y actividades realizadas en el proyecto?

- 1. Nada ()
- 2. Muy Poco ()
- 3. Poco ()
- .4. Bastante ()

3. ¿Usted estima que la temática de auto cuidado fue pertinente frente a alguna de las necesidades de I.E.?

- 1 SI ()
- 2 NO ()

4. ¿Considera usted que los colores que se emplearon para la realización de los documentos divulgados fueron pertinentes?

- 1. SI ()
- 2. NO ()

5. ¿Conocía usted las temáticas tratadas acerca del autocuidado y la salud ocupacional?

- 1. Nada ()
- 2. Muy Poco ()
- 3. Poco ()
- 4. Bastante ()

La presente encuesta pretende identificar algunas de las variables que inciden en la Salud Ocupacional de los miembros del área administrativa de la I.E. Fontidueño Jaime Arango Rojas. Señale con una x la respuesta que usted crea que es conveniente según su parecer:

1. ¿Prácticas algún tipo de ejercicio?

- No, no hago ningún tipo de ejercicio ()
- Salgo a caminar a menudo ()
- Monto en bicicleta ()
- Hago otro tipo de ejercicio ()
- Hago otro tipo de ejercicio como nadar y comer ()

2. Tu alimentación ¿Llevas una alimentación sana?

- Sí, mi dieta es equilibrada y balanceada ()
- No, habitualmente no presto atención a lo que como ()
- Llevo una dieta prescrita por el médico ()

3. Mi salud dificultad mis actividades cotidianas (valorar en cada una de estas situaciones: nada, poco, a veces, siempre), en el trabajo

() Nada () Poco () A veces () Siempre

-En el desarrollo de las actividades domesticas

() Nada () Poco () A veces () Siempre

-En las actividades de ocio

() Nada () Poco () A veces () Siempre

4. ¿El auto cuidado es cuidarse así mismo?

-- SI ()

-- NO ()

5. ¿Con el auto cuidado se pueden prevenir enfermedades?

-- SI ()

-- NO ()

6. ¿Proteger a la familia es fundamental en el autocuidado?

-- SI ()

--NO ()

7. ¿Es cierta la premisa que si yo no me cuido nadie lo hará por mí?

-- SI ()

--NO ()

8. ¿Por qué cree usted, que si no se cuida, nadie lo hará por usted?

R/

9. ¿Cómo cree usted que podría mejorar sus labores en su cotidianidad?

R/

10. ¿Considera usted que lo que somos hoy depende en gran medida de las decisiones que hemos tomado en el paso?

-- SI ()

-- NO ()

JUSTIFICACIÓN

Anexo C. Mensajes De Pausas Activas para los Miembros del Área Administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas

Éstas son las 10 razones para realizar pausas activas durante su jornada:

1. Disminuye el estrés.
2. Favorece el cambio de posturas y rutina.
3. Libera estrés articular y muscular.
4. Estimula y favorece la circulación.
5. Mejora la postura.
6. Favorece la autoestima y capacidad de concentración.
7. Motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social.
8. Disminuye riesgo de enfermedad profesional.
9. Promueve el surgimiento de nuevos líderes.
10. Mejora el desempeño laboral.

Pero, ¿qué ejercicios hacer?

Como su nombre lo indica, una pausa activa es un momento de activación que permite un cambio en la dinámica laboral donde se puede combinar una serie de movimientos que activan el sistema musculoesquelético, cardiovascular, respiratorio y cognitivo. En el sitio de trabajo o en la casa, cada dos horas pare lo que está haciendo y por espacio de unos 5 a 10 minutos, ponga en práctica los siguientes ejercicios:

1. Suba y baje escaleras.
2. Ponga música y baile.
3. Practique ejercicios de activación de la respiración, solo/a o en grupos, así como masajes en el cuello y hombros.
4. Realice ejercicios de coordinación y estiramiento.

5. Si tiene forma y acceso para hacerlo, salga a caminar a un parque o por los corredores de la oficina. Incluso, cada 30 a 60 minutos, o cuando se sienta cansado, puede realizar mientras está sentado movimientos articulares por algunos segundos en las manos, cuello, hombros, brazos, cintura y piernas, o ejercicios de relajación visual de la siguiente manera: abra y cierre los ojos con fuerza, realice movimientos oculares (derecha -izquierda, arriba – abajo, círculos), cubra y descubra los ojos con las palmas de las manos.

Anexo D. Cronograma de actividades plan semestral

MES	OCTUBRE				NOVIEMBRE			
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4
Evaluar los factores de riesgos presentes en el área administrativa, de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas, durante los últimos meses.	1 semana							
Consignar una vez a la semana en un cartel, con la matriz DOFA las situaciones relacionadas con el ambiente laboral.	3 semanas				1 semanas			
Realizar talleres para el diagnóstico y abordaje de las problemáticas relacionadas con el estrés laboral	4 semanas				2 semanas			
Realizar carteleras, pancartas, plegables, cartillas de promoción y prevención acerca del auto cuidado enfocado en Salud Ocupacional.	4 semanas				2 semanas			

Fuente de elaboración propia.

Anexo E. Registros anecdóticos de los miembros del Área Administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas.

Empleare los registros anecdóticos con el propósito de registrar las situaciones que se presentan en los empleados, esto permite que la experiencia sea detallada y precisa y la fuente es altamente creíble.

Anexo F. Alternativas para Reducir los Efectos del Estrés Laboral en el Área Administrativa de la Institución Educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas

A continuación expondré 6 estrategias para afrontar el estrés laboral:

1- Reevaluación Positiva: construir y reestructurar un problema en un modo positivo mientras todavía aceptamos la realidad. Cuando se inicia la asimilación de la carga de trabajo que se viene encima, se intentará ver la parte positiva de la situación para reducir el nivel de estrés.

2 – Evitación cognitiva: evitar pensamientos realísticos sobre el problema. Cuando se percibe la realidad, se evitará pensar en la situación y nos centraremos solamente en las tareas a realizar.

3- Aceptación/resignación: reaccionar ante un problema aceptándolo. Será el momento en que se decida emprender acciones, como el hecho de priorizar o buscar ayuda.

4- Búsqueda de guía y apoyo: buscar información, guía o apoyo. Buscar la ayuda de compañeros de trabajo, para encontrar la mejor manera de priorizar las tareas a realizar en un espacio corto de tiempo.

5- Búsqueda de recompensas alternativas: realizar actividades sustitutivas y crear nuevas fuentes de satisfacción. Mientras se tienen que realizar las tareas, también nos podemos distraer para desconectar unos minutos. Así se favorece que después se realicen las tareas con menos estrés.

6- Descarga emocional: reducir la tensión expresando sentimientos negativos. Explicaremos cómo nos sentimos a algún familiar o amigo, por el estrés que produce el hecho de tener tanto trabajo en un espacio breve tiempo.²¹

²¹siepress.es/2011/.../6-estrategias-para-afrontar-el-estres-laboral-o-burnout. (diciembre 2013)