



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

**Año: VII**

**Número: Edición Especial**

**Artículo no.:3**

**Período: Octubre, 2019.**

**TÍTULO:** Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH).

**AUTOR:**

1. Máster. Grace Amparo Obregón Vite.

**RESUMEN:** El estrés laboral tiene un gran impacto en la salud de quien lo padece, el ser humano trabaja arduamente para poder cubrir sus necesidades económicas, pero se olvida de la importancia que tiene su cuerpo y salud, desconoce la gravedad y como repercute física y mental tener muchas cargas, presiones, poca distracción, sedentarismo, inactividad, etc. Una de las metas del presente estudio es mejorar la salud física y mental del docente de educación superior, en este caso del catedrático de la ESPOCH, donde se plantea a la activación física como fuente para disminuir la presencia del estrés laboral en el personal docente de la Institución lo cual influye en su desempeño académico.

**PALABRAS CLAVES:** docente, estrés laboral, enfermedades, activación, enseñanza de calidad.

**TITLE:** Research proposal for the implementation of a Physical Activation Program to reduce work stress in professors at the Higher Polytechnical School of Chimborazo.

**AUTHOR:**

1. Master. Grace Amparo Obregón Vite.

**ABSTRACT:** Stress has a great impact on the health of who suffers it, the human being works hard to cover their economic needs, but they forget the importance of your body and health, they don't know the gravity and the impact of physical and mental health, have many loads, pressures, little distraction, sedentary lifestyle, inactivity, etc. One of the goals of the present study is to improve the physical and mental health of teachers in higher education, in this case of the professor of the ESPOCH, where the physical activation as a source to decrease the presence of occupational stress among the teachers of the institution which has influenced in their academic performance.

**KEY WORDS:** teacher, work stress, illness, activation, quality education.

**INTRODUCCIÓN.**

Hoy en día los maestros de la ESPOCH, de Riobamba Ecuador<sup>1</sup> se encuentran cumpliendo una jornada establecida en horas dedicadas a la docencia, investigación, vinculación y gestión, se ha detectado que éstas actividades generan una sobrecarga de estímulos intelectuales que no permiten al catedrático un normal desempeño integral, toda vez que su tiempo es dedicado al escritorio cibernético para el cumplimiento de la elaboración y presentación mensual de instrumentos pedagógicos e informes de actividades, con lo cual se está incrementando el sedentarismo, y por ende, un alto estrés laboral, se ha detectado que no existe un programa que contribuya con actividades físico-recreativas en beneficio de la salud de los docentes en mención.

---

<sup>1</sup> Investigación Doctoral titulada: Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) que lleva a cabo la Máster Grace Amparo Obregón Vite en el Centro de Estudios para la Calidad Educativa y la Investigación Científica, Toluca, Estado de México, México.

El estrés se define como una reacción fisiológica del organismo ante una situación que la persona percibe como amenazante; es una respuesta automática y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural aparece en exceso, se produce una sobrecarga de tensión que repercute en todo el organismo, y provoca la aparición de enfermedades y alteraciones de la salud que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano (Fundación española del corazón, s.f.).

El estrés relacionado con el trabajo se describe como una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades. Las reacciones del trabajador frente al estrés pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales (Fundación española del corazón, s.f.).

Dentro del estrés laboral, podemos encontrar el Síndrome de Burnout, conocido más comúnmente como el síndrome del desgaste ocupacional o del trabajador quemado, un tipo de estrés laboral caracterizado por el progresivo agotamiento, tanto mental como físico, que acaba convirtiéndose en crónico (IMF Business School, 2019).

“Cabe mencionar, que en la década de los setenta comenzaron a estudiarse los problemas de estrés de los educadores de todos los niveles de la enseñanza. De estos estudios surgieron definiciones de estrés para los docentes como lo señala Travers, en su libro “El estrés de los profesores”, que lo relaciona directamente con el grado en que los mecanismos de defensa son incapaces de controlar el elemento estresante y con el grado en que el maestro valora la amenaza. La concepción de estrés en docentes que hemos considerado en esta investigación, ha sido la definición de Cole, que lo presenta como un «malestar» o estado emocional negativo que va acompañado de síntomas tales como angustia, tensión, frustración, ansiedad o depresión y que es consecuencia de algunas condiciones en las que el profesorado desempeña su trabajo. Además de los síntomas mencionados, el estrés en docentes se ha asociado al síndrome de burnout. En el informe de la OIT "El trabajo en el mundo", se reconoce que

el estrés y el síndrome de burnout no son fenómenos aislados, sino que ambos se han convertido en un riesgo ocupacional significativo de la profesión docente que afecta de manera muy particular al profesorado” (González & Hernández, 2016).

En la Institución de referencia, debido a los procesos de acreditación, los docentes se ven en la obligación de presentar semestral y mensualmente: El Sílabo de la asignatura, programa analítico de la asignatura, registro de la revisión y entrega del sílabo, informe de la prueba de diagnóstico, planificación semestral de asignatura, matriz de seguimiento de la planificación académica de asignatura, distribución de la jornada de trabajo semanal del profesor e investigador (horario semanal y asignaturas, formato de investigación, formato de vinculación, formato de gestión y formato de acompañamiento a estudiantes); en el caso de los formatos de docencia, investigación, vinculación y gestión existen formatos que se deberán entregar en forma mensual, trimestral y otro semestral, formato de informe de control del cumplimiento de las actividades académicas de los profesores (Informe hora a hora), formato de informe de rendimiento académico, y formato de informe de asistencia diaria del estudiante.

De igual forma, es necesario considerar que el Art. 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (LOES) establece la “Evaluación periódica integral. - Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes” (Asamblea Nacional de Ecuador, 2018).

“El personal académico podrá ser cesado en sus funciones por los resultados de sus evaluaciones, observando el debido proceso, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior o la normativa que el órgano rector del trabajo determine para el caso

del personal académico de las instituciones de educación superior particulares” (Asamblea Nacional de Ecuador, 2018, art.151).

Como resultado del estrés laboral, los docentes se encuentran desanimados, faltos de motivación por su trabajo, inmersos en tareas administrativas que ocupan la mayor parte de su tiempo y por tanto de su mente, se resta importancia a la labor académica, científica, investigativa y realmente las funciones del docente no se cumplen a cabalidad, el docente en este contexto no puede ejercer una influencia educativa benéfica en sus estudiantes.

“Aunque a veces se trata el estrés como un tema baladí, una exposición prolongada a este puede ocasionar: Enfermedades y patologías graves, Problemas fisiológicos, cognitivos y motores, Trastornos inmunológicos, respiratorios, cardiovasculares, endocrinos, dermatológicos, sexuales y psicopatológicos, que pueden llevar, en casos graves, a la depresión e incluso al suicidio” (IMF Businee School, 2019).

“Además, en el caso del estrés laboral, debemos también hablar de las consecuencias que este tiene en la organización como son: El absentismo, La pérdida de productividad, La alta rotación de la mano de obra, La pérdida de calidad en procesos y productos, La pérdida de tiempo, y con todo ello, la pérdida económica que esto puede ocasionar”.

“El estrés en el personal docente enfocado en el estrés laboral ha sido reconocido por diversas instancias europeas, como la Organización Internacional del Trabajo, como uno de los fenómenos más indeseables y relevantes en la realidad laboral actual. Una de las principales fuentes de estrés es el ámbito laboral. Un estudio realizado en Canadá en 1999, indica que el 35% de los empleados se siente estresado en su trabajo y que aquellos que trabajan en el gobierno, la educación y la salud, son los que tienen las condiciones más estresantes” (González & Hernández, 2016).

Entre las múltiples causas, que han condicionado este problema, la autora de la presente investigación otorga importancia a la carencia de actividad física que promueva el cambio en el comportamiento cotidiano de los docentes y los saque de la rutina intelectual a que se encuentran sometidos. La falta de recreación e interacción social agrava la situación laboral de estos docentes obligados a cumplimentar las regulaciones establecidas por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).

Se considera actividad física cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que exija gasto de energía. Se ha observado que la inactividad física es el cuarto factor de riesgo en lo que respecta a la mortalidad mundial (6% de las muertes registradas en todo el mundo). Además, se estima que la inactividad física es la causa principal de aproximadamente un 21% - 25% de los cánceres de mama y de colon, el 27% de los casos de diabetes y aproximadamente el 30% de la carga de cardiopatía isquémica. La "actividad física" no debe confundirse con el "ejercicio". Este es una variedad de actividad física planificada, estructurada, repetitiva y realizada con un objetivo relacionado con la mejora o el mantenimiento de uno o más componentes de la aptitud física. La actividad física abarca el ejercicio, pero también otras actividades que entrañan movimiento corporal y se realizan como parte de los momentos de juego, del trabajo, de formas de transporte activas, de las tareas domésticas y de actividades recreativas (Organización Mundial de la Salud OMS, 2019).

En la presente investigación se propone la sustentación de un programa de activación física que promueva la reducción del estrés laboral de los docentes de la ESPOCH.

En la Literatura no se encuentra claramente definido el término de activación física; los autores más frecuentemente se refieren a la actividad física por lo que en el presente artículo de investigación se realizará la definición del concepto y la determinación de sus rasgos fundamentales, así como la diferenciación de ambos términos.

## **DESARROLLO.**

El término "stress" fue acuñado por Selye en 1936, define al estrés como una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga (Napione, 2008; Williams, 2004. p.7).

Así también, Selye describió el Síndrome General de Adaptación, el cual consiste en un conjunto de reacciones fisiológicas que se desencadenan como respuesta ante cualquier exigencia ejercida sobre el organismo que constituya una amenaza para su bienestar (Napione 2008; Williams, 2004, p.7).

Dentro del cuerpo se disparan reacciones químicas que generan un estado de emergencia, que lo preparan para huir o luchar (según sea el caso) contra una amenaza presentada. Desde esta perspectiva, el estrés es esencialmente una respuesta adaptativa, fundamental para la supervivencia, producto de la evolución humana (Williams, 2004; Carlson, 2001; Cárdenas y Pérez, s/f).

El estrés puede ser enfocado tanto desde un plano positivo como negativo, ya que es necesario para desempeñar actividades cotidianas, pero el problema radica cuando existe demasiada cantidad de estrés. De este modo, se diferencian dos expresiones de este estado:

- **“EUSTRESS o estrés bueno:** es necesario en nuestra vida cotidiana y ejerce una función de protección del organismo. Gracias a él podemos progresar en todos los sentidos.
- **“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 afectar física y psicológicamente a la persona por el exceso de energía que se produce y no se consume (Del Hoyo, 2004).

Según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, el estrés laboral, son “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Rodríguez & de Rivas, 2011).

Las profesiones de servicio o asistenciales son especialmente vulnerables debido a la responsabilidad con la gente (OMS, 2001; Ayuso, s/f). 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 éste 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 de ser médico, paramédico o enfermera.

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 los colegas, los superiores y los padres de familia; a lo que se le agrega, que el docente es depositario de una serie de expectativas y responsabilidades, pues se le concibe como un formador social, del cual se espera que les otorgue a los alumnos una educación integral y de calidad.

El peligro de la presencia de estrés laboral en los docentes, es que puede acarrearle problemas de salud y poner en riesgo su rendimiento académico, 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, si no a la sociedad en general (Carlson, 2001, pp. 18-19).

Según los datos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, en el año 2009 se estimaba una pérdida de 1.250 millones de días de trabajo anuales debidos a problemas de salud relacionados con el trabajo. Por su parte, el Consejo de Seguridad de Estados Unidos, ubicaba dicha pérdida en el año 2010 en una cifra de 183 billones de dólares anuales, lo que conllevaba que cada trabajador debía incrementar su productividad una media de 1.300 dólares para que se pudiera suplir dicho déficit.

En una reciente investigación llevada a cabo por la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo con más de 2000 personas, trabajadores de diversos sectores tanto públicos como privados, se observó que el 41% informaba de altos niveles de estrés laboral. Dos de cada tres indicaban sentir un aumento significativo de sobrecarga de trabajo y un 36% un menor apoyo por parte de compañeros



y supervisores. Además, uno de cada cinco no informaba sobre su alto nivel de estrés y un 48% evitaba cogerse días de baja por enfermedad, ambos por miedo al despido. Dada la situación actual, la necesidad del estudio de los procesos de estrés y de desgaste profesional se hace más patente, y la producción científica da muestra de ello (Rodríguez & de Rivas, 2011).

### **Factores que influyen en el estrés en los docentes.**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo, junto a la carencia de apoyo social y la falta de autonomía sobre las propias actividades laborales, constituyen los riesgos psicosociales principales que inciden en el desarrollo del estrés laboral en el mundo, además de que son las mejores documentadas, porque son las fuentes de estrés más evidentes (OMS, 2004).

El caso de la profesión docente no es la excepción, la sobrecarga de trabajo es tan característica en la docencia, que incluso se llega a asumir como algo inherente a la profesión (UNESCO, 2005).

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.

Varios autores coinciden en señalar que la realización de tareas administrativas y el excesivo papeleo es otra actividad extralaboral citada continuamente como estresor del docente, ya que quita mucho tiempo (ETUCE, 1999; Ezpeleta, 1992; TALIS, 2009; Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007).

Otros factores que inciden en el estrés laboral:

#### **• Relación con los alumnos.**

La interacción interpersonal alumno – docente, propia de la actividad docente produce una demanda emocional constante; además, se convierte en una fuente de estrés laboral, al tratar de resolver

problemas como la desmotivación, indisciplina, apatía, resistencia, problemas de aprendizaje, entre otros.

• **Relación con los compañeros.**

En algunas fuentes bibliográficas 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.

Lo que se espera entre colegas de la misma institución es respeto, solidaridad comunicación, cordialidad, trabajo en equipo, sin embargo, en la realidad existen situaciones adversas propias de la convivencia como la rivalidad, la falta de apoyo, la competencia, diferencias de pensamiento lo que suma al alto grado de estrés.

• **Relación con los superiores.**

La existencia de conflictos en la interacción del maestro con su director se origina frecuentemente por una dirección con un estilo de liderazgo autoritario o por una supervisión desconsiderada que no proporciona apoyo ni orientación. En el caso de una supervisión autoritaria, el director ejerce un control excesivo, se entromete constantemente en el trabajo del docente y da un margen limitado a la autonomía laboral del docente.

Al respecto, se sabe que las pocas posibilidades de tomar decisiones y ejercer control sobre las actividades; es decir, ejercer autonomía sobre el propio trabajo, es un elemento muy estresante en el contexto laboral. Cuanto mayor sea el control que el trabajador tenga sobre las actividades que le corresponden y la manera en que las realiza, así como mayor sea el grado de su participación en las decisiones que afecten sobre su actividad, menor será la probabilidad de sufrir estrés (OMS, 2004). De tal manera que una jerarquía muy rígida, una dirección que controle excesivamente la actividad del docente y no lo permita decidir, propiciará más estrés laboral.

**• Falta de apoyo social.**

La falta de apoyo social es algo que se vive comúnmente en la profesión docente. El exceso de demandas laborales en conjunción con los problemas que pueden surgir en sus relaciones interpersonales descritas anteriormente, conlleva a que los profesores no se sientan apoyados ante las exigencias de su profesión. La falta de apoyo de los maestros por colegas y por parte del personal directivo, se concibe como un estresor (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007; ETUCE, 1999). El apoyo entre compañeros y con miembros de los equipos directivos es un factor fundamental para la salud. Un buen clima informal, con algunas reuniones más formales, puede ser aconsejable para crear un ambiente de confianza mutua.

Se puede afirmar, que la falta de apoyo social que tiene el docente ecuatoriano se enfoca en la necesidad de la capacitación continua, pero ésta no enfocada a la realización de cursos de capacitación si no al acceso de estudios doctorales, que por un lado consta en la ley la figura legal de apoyo a la realización de estos estudios para el perfeccionamiento docente.

**Principales consecuencias del estrés laboral en los docentes.**

El estrés causa una serie de enfermedades físicas y trastornos mentales además de cambiar bruscamente el ánimo de las personas. En el ámbito laboral, afecta a los profesionales de una manera nociva a la salud debido a los altos niveles de estrés que se cargan en el trabajo.

El estrés daña la salud física y psicológica del profesor, pero también afecta la productividad y la calidad de servicio de las escuelas.

Carlson (2001), ha explicado que “el desequilibrio entre la carga de trabajo y el tiempo para realizarlo, puede originar el descuido de los hábitos alimenticios, alterar la rutina cotidiana, alterar los ciclos de sueño, limitar la actividad social y familiar y limitar la realización de actividades deportivas, lo cual aumenta la vulnerabilidad al estrés al privar de factores de protección contra el apoyo social y practicar ejercicio físico” (p. 28).

A la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, hay que añadir otras formas en que éste puede manifestarse: alcoholismo, farmacodependencia, hospitalización y en casos extremos, el suicidio. Inclusive, las alteraciones mentales poco importantes producidas por el estrés, como la incapacidad para concentrarse, lo reducido de los rangos de atención y el deterioro de las habilidades para tomar decisiones, pueden tener en el ámbito de la organización un costo significativo en forma de disminución de la eficiencia y de la efectividad.

• **Consecuencias físicas para la salud del docente.**

Las consecuencias que devienen de la experimentación del estrés a largo plazo son de tipo psicósomáticas y abarcan desde cefaleas frecuentes, tensión muscular en cuello, espalda y pecho, espasmos, fatiga, desórdenes gastrointestinales como diarrea, indigestión, pérdida de deseo sexual y alteraciones en el patrón de sueño, hasta infecciones recurrentes, trastornos gastrointestinales como úlceras, cardiopatías y trastornos psiquiátricos como la depresión.

Una respuesta eficaz al estrés representa una adaptación exitosa, pero el organismo no siempre responde de forma adecuada; cuando esto sucede, sobreviene un resultado físicamente negativo o un padecimiento de adaptación. Este tipo de padecimiento puede afectar al corazón, los vasos sanguíneos y el riñón, e incluye ciertos tipos de artritis y afecciones de la piel.

Es necesario conocer los padecimientos que se presentan más frecuentemente en los docentes y si existe una posible vinculación con el estrés. Al respecto, en el estudio de la UNESCO (2005), muestra que entre un 48% (Ecuador) y un 27% de los docentes (México) están diagnosticados médicamente con estrés. Y dentro de los padecimientos de salud general figuraron principalmente gastritis, resfriados frecuentes e hipertensión arterial, diagnosticadas cada una de ellas en aproximadamente la tercera parte de todos los profesores encuestados.

También informaron padecer los siguientes malestares de manera persistente en el último año: dolor de espalda (65% Uruguay, 43% México), angustia (47% Argentina, 35% Ecuador), insomnio (Chile 49%, México 32%), y dificultades de concentración (44% para Argentina y Uruguay).

• **Consecuencias psicológicas: el Síndrome de Burnout.**

El “Síndrome de Burnout”, también conocido por “síndrome del profesional quemado” o de “desgaste profesional”, que fue acuñado originariamente por Freudenberger (1974), psicólogo clínico.

La génesis del Síndrome de Burnout se encuentra en las relaciones interpersonales de carácter profesional que se desarrollan en el contexto laboral. Así, el Síndrome de Burnout es definido como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), y hacia el propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Consiste en que el profesional llega a un nivel de estrés tan agudo y crónico, que llega a un punto en que no le importa nada que tenga relación con su trabajo, ni con la relación con sus estudiantes, compañeros, directivos, entre otras personas con las cuales se está relacionando.

Las causas específicas que determinan su generación aún no han sido establecidas, pero su desarrollo dependerá de una compleja interacción entre las demandas laborales, los mecanismos de afrontamiento y las características personales de cada profesor. El entorno laboral es el desencadenante de la sintomatología, sin embargo, algunas variables sociodemográficas (como la antigüedad profesional), influyen en la frecuencia e intensidad con la que se desarrolla (Coduti, et al 2013).

Se manifiesta a nivel conductual por la realización de acciones que permitan al profesor distanciarse de sí mismo y de los demás para poder lidiar con la sobrecarga de trabajo. Su frecuencia dentro de las profesiones asistenciales como la docencia se debe a las constantes demandas/ emocionales que

acarrear el nivel de involucramiento interpersonal del prestador del servicio con el usuario (Napione, 2008).

Para poder proporcionar una enseñanza de calidad, el docente necesita estar atento a las necesidades y diferencias de ritmo de aprendizaje de su alumnado; cuando se distancia emocionalmente, deja de involucrarse y por lo tanto disminuye su sensibilidad al respecto; la enseñanza se vuelve aún más despersonalizada (lo cual ya es fomentado por el exceso de alumnos por aula y por la heterogeneidad en los estudiantes), y se limita simplemente a impartir contenidos, desvinculando éstos con los requerimientos de sus estudiantes, con lo cual disminuye la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje. De este modo, queda clara la manera en que afecta esta dimensión al trabajo del profesor: por una parte, las posibles agresiones que pueda verter sobre el alumnado y sus compañeros, pero por otra, sobre su rendimiento pedagógico.

### **La problemática de la activación física y su influencia en el estrés laboral.**

La Organización Mundial de la Salud considera la *actividad física* como el factor que interviene en el estado de la salud de las personas, y la define como la principal estrategia en la prevención de la obesidad, entendiéndola como “cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos y que produce un gasto energético por encima de la tasa de metabolismo basal. Incluye actividades de rutina diaria, como las tareas del hogar y del trabajo” (como se cito en Vidarte, Vélez, Sandoval & Alfonso, 2011).

Un nivel adecuado de actividad física regular produce un conjunto de beneficios en los adultos, entre ellos:

- Reduce el riesgo de hipertensión, cardiopatía coronaria, accidente cerebrovascular, diabetes, cáncer de mama y de colon, depresión y caídas.
- Mejora la salud ósea y funcional.

- Es un determinante clave del gasto energético, y es por tanto fundamental para el equilibrio calórico y el control del peso.

La *activación física* es potencializar el yo perfecto, a través del dominio propio y llegar a la voluntad del individuo para mantener firmeza en sus pensamientos, ideas, sentimientos y ejecutar movimientos o técnicas con mayor precisión; mientras que la actividad física es: Todo movimiento que realizamos con nuestro cuerpo en forma consciente para cumplir un fin, desde actividades que requieren de un gasto energético mínimo a máximo.

El término *activación física* es nuevo, por lo que la presente investigación aportará con una definición adicional a la que se encuentra en libros, revistas y sitios web.

### **Activación.**

La activación desde el punto de vista psicológico es la motivación para responsabilizar y llegar al individuo para hacer un hábito y que forme parte de su vida como solución y prevención de manifestaciones de conducta relevantes que ayuden al mantenimiento integral de la salud, mediante una reacción conductual, cognitiva propia y adecuada al logro de una actividad influyendo en la motivación de sus pensamientos, ideas, emociones, propias en la marcha de mecanismos y factores que incrementen la intensidad de su capacidad y funcionabilidad, de su activación psicológica a través de su autoconfianza para promover y mover una determinada reacción entre el estado anímico emocional de la persona, relacionando intrínsecamente con su motricidad, con el aprovechamiento de su energía, vitalidad y accionar físico y psicológico.

### **Características de la Activación.**

A mayor activación, mayor persistencia del comportamiento (cuando un organismo está motivado persiste en su conducta hasta alcanzar su meta); la persistencia es un índice de la motivación (Unknown, 2013).

**El estudio de la Activación.**

Cuando nos encontramos activados, aparece una mayor reactividad fisiológica, cerebral y/o motora (pensamos y nos movemos más deprisa y presentamos respuestas más rápidas y prolongadas). A mayor motivación, mayor cantidad de energía que se está dispuesto a movilizar (Unknown, 2013).

**La activación física.**

Un accionar del cuerpo y la mente humana predispuesta a ejecutar una actividad inmediata, la cual requiere de una guía planteada por un ente motivador, que despeje sus pensamientos y mejore su concentración y desempeño.

Una de las formas más claras en las cuales se aprecia la influencia de la activación física en el estrés laboral es con la ley de Yerkes-Dodson, la cual es la relación entre el rendimiento y la motivación.

Una manera de entender cómo funciona la Ley de Yerkes-Dodson es con los docentes que imparten su clase o cumplen con sus obligaciones dentro de una institución, relacionando con la ley cuando el profesional tiene una carga elevada de estrés provoca que su rendimiento disminuya o que no se desarrolle al 100%, demostrado de esa manera que un alta de cantidad estrés afecta a su desempeño profesional (Rodríguez, 2018).

Puedo afirmar que la activación física mejorará la salud de los docentes de la ESPOCH y por ende su rendimiento académico se verá incrementado, por lo que es un sustento suficiente para presentar la propuesta de un Programa que brinde una posible solución a la presente problemática de estudio.

**Requerimientos de los Programas de Activación Física para docentes.**

El ejercicio físico realizado esporádicamente no aporta resultados positivos. Para lograr mejorar los resultados, y por consiguiente una reducción del peso corporal, es necesaria una continuidad en el tiempo; hay que tener en cuenta que la actividad física continuada, como se ha visto anteriormente,



provoca mejoras en la síntesis bioquímica, aunque deben de ser lo suficientemente frecuente como para contribuir al desarrollo fisiológico.

Se ha observado, que una intervención que incluya ejercicios de fuerza puede mejorar la sensibilidad a la insulina, el perfil lipídico, el índice de masa corporal (IMC), la masa libre de grasa y disminuir el colesterol LDL, la circunferencia de cintura y la presión sistólica, así como un aumento de la fuerza muscular.

Los ejercicios de tipo aeróbico mejoran la composición corporal a través de una disminución del peso y de la masa grasa, producen cambios favorables en el perfil lipídico, en los factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares y en el fitness aeróbico, así como la disminución de las grasas hepática y visceral, la resistencia a la insulina, la circunferencia de la cintura y atenúa la pérdida de la masa muscular. Los estudios destacan que se debe repetir un ejercicio con el mismo volumen durante varias sesiones consecutivas hasta que sea asimilado por el organismo y, una vez conseguido ese objetivo, aumentar progresivamente el tipo de ejercicio.

La intensidad de la actividad física se corresponde con el aspecto cualitativo de los esfuerzos y se expresa a través de parámetros como velocidad en la ejecución, resistencias que vencer, carga soportada y grado de dificultad de los ejercicios (Aguilar et al., 2014).

### **Actividades físicas diseñadas y aplicadas.**

1) Movilidad Articular (Posición Inicial). Se incluyen ejercicios para el cuello, hombros, codos, muñecas y manos, tronco, caderas, rodillas, tobillos, ejercicios especiales sin implementos, ejercicios especiales con implementos (énfasis con pelotas de látex).

2) Estimulaciones. Se incluyen ejercicios de estimulación de piernas, muslos y pantorrillas, estimulación de piernas realizando flexión

**Indicaciones organizativas.**

Para que el programa de actividades físicas pueda implementarse, se hace necesario cumplir con los siguientes aspectos:

- 1) Primeramente realizar una divulgación del programa en las instalaciones de la casa de estudio. Además, capacitar a los promotores de actividad física y salud, profesores, colaboradores, para que puedan enfrentar con éxito el desarrollo del programa.
- 2) Coordinar con la institución y con el jefe de personal para determinar los horarios a utilizar, para emplear las sesiones de las actividades físicas para el personal y poder así utilizar con eficiencia los espacios y recursos tanto humanos como materiales.
- 3) Llevar a cabo un control de las actividades y cumplimiento del horario del programa, para poder establecer el reajuste necesario, poder así conocer la efectividad y cumplimiento de los objetivos propuestos.

**Recursos.**

- 1) Espacio físico, Colchoneta, Pelotas de látex, reloj, pesas, equipo de música.
- 2) Recursos: Humanos.
- 3) Instructor, Participantes. (Obando et al., 2017).

A partir de la investigación y análisis en los párrafos anteriores, considerando la repercusión que el estrés y la inactividad tiene sobre la salud mental y física, la autora de este trabajo, como parte de su tesis en opción al grado científico de Doctorado asume la siguiente propuesta de investigación que concibe como problema de investigación: **¿Cómo contribuir a la disminución del estrés laboral por parte de los docentes de la ESPOCH?**

Como **Respuesta Anticipada** se precisa que **Un programa basado en la activación física puede contribuir a la disminución del estrés laboral de los docentes de la ESPOCH.**

La investigación concibió variables de tipo dependiente e independiente que dan soporte a la investigación y son:

**Variable Dependiente:** El estrés laboral de los docentes de la ESPOCH.

**Variable Independiente:** Programa de activación física para docentes de la ESPOCH.

El **Objetivo General** de esta investigación esta basado en: Contribuir a la disminución del estrés laboral de los docentes de la ESPOCH.

Se determinó como **Objetivos Específicos** a:

- Fundamentar teóricamente la influencia de la activación física en la reducción del estrés laboral.
- Diferenciar los términos de actividad física y activación física.
- Caracterizar las manifestaciones del estrés laboral en los docentes de la ESPOCH.
- Determinar los factores que generan el estrés laboral en los docentes de la ESPOCH.
- Diseñar el programa de activación física para la disminución del estrés laboral de los docentes de la ESPOCH.

El **Objeto de Estudio** de la investigación se centra en: Relación entre la Activación física y el estrés laboral de los docentes.

Como **Campo de Acción de la Investigación** se considera: El estrés laboral de los docentes de la ESPOCH

### **Métodos de la Investigación.**

*Métodos Teóricos* como:

- **Analítico Sintético.** Permite profundizar en el estudio del estrés laboral como un fenómeno psíquico-físico, en su frecuencia que cada vez es mayor, en las posibles consecuencias para los docentes, en las razones que lo provocan, así como en las posibilidades de la activación física para reducir las manifestaciones y factores de este problema en el contexto laboral. Todo lo anterior

proporcionará conocimientos para la elaboración de un planteamiento teórico sólido sobre la influencia de la Activación Física en la reducción del estrés laboral.

- **Deductivo – Inductivo.** Está en función de demostrar la existencia del estrés en la mayoría de la población de docentes de la ESPOCH y a través del estudio de los individuos se determinarán las características predominantes del estrés laboral entre la población objeto de estudio.

**Métodos Empíricos** como:

- **Estudio de la documentación.** Su función es obtener información acerca de las variables fundamentales de la investigación, estrés laboral, manifestaciones psicosomáticas del estrés laboral, causas del estrés laboral, factores más frecuentes que provocan el estrés laboral, consecuencias del estrés laboral, actividad física y activación física.

- **La Medición.** Sirve para constatar la presencia de la variable (estrés laboral en los docentes de la ESPOCH) para ello se emplearán *técnicas* de recolección de datos como:

1) Encuestas a los docentes de la ESPOCH para indagar acerca de las manifestaciones del estrés laboral que ellos experimentan y sus precepciones acerca de los factores que influyen en este problema.

2) Entrevista en profundidad a los docentes de la ESPOCH con la finalidad de clarificar sus vivencias laborales condicionantes del estrés laboral.

3) Técnica de Historia de Vida, para ahondar en las particularidades y especificidades individuales del estrés laboral en Cada uno de los docentes y las vías más propicias para salir del estrés laboral.

- **Observación.** Se utilizará para conocer las consecuencias más frecuentes del estrés laboral en los docentes de la ESPOCH.

- **El diseño no experimental longitudinal de tendencia.** Se utilizará para la validación de la propuesta del programa de activación física orientado a la disminución del estrés laboral de los docentes de la ESPOCH.

Se aplicará la **técnica del grupo de discusión**, para la validación de la propuesta del programa de activación física orientado a la disminución del estrés laboral de los docentes de la ESPOCH a través del diseño no experimental longitudinal de tendencia y el grupo de discusión.

**Población.** Está constituida por 805 docentes de la ESPOCH.

**Muestra.** Se aplicará un muestreo no probabilístico por conveniencia de docentes de las facultades de Salud Pública, Mecánica y Ciencias.

### **Justificación de la investigación.**

El presente trabajo pretende sustentar científicamente el diseño de un Programa de Activación Física para la disminución el estrés laboral en docentes de la ESPOCH.

Se plantea como idea central de la investigación, la disminución del estrés laboral en docentes de la ESPOCH, donde se propone la aplicación de actividades relacionadas al movimiento del cuerpo humano con ejercicios de tensión dinámica, equilibrio, traslación de espacios físicos, posturas corporales, respiración, y otras relacionadas a la actividad física; con éstas acciones, se pretende que los docentes de la ESPOCH disminuyan el estrés laboral del cual son parte, ya que este problema se ha observado en la mayoría de estos.

Los docentes mencionados tienen una cotidianidad muy direccionada al escritorio cibernético, lo cual no es bueno para su salud física y mental; así por ejemplo, el docente que apenas concluye una clase, en lugar de ejecutar un cambio de ambiente, se dispone a completar o elaborar un informe mensual o procede a la revisión y corrección de instrumentos pedagógicos, lo cual no le permite la recuperación intelectual, así también muchos proceden a fumar un cigarrillo por sentir los efectos de la nicotina en el cerebro, lo cual es un mal hábito que daña la salud, otros tienen la cafetería muy cerca de ellos y proceden a ingerir alimentos considerados comida chatarra pero que se encuentra a tiempo para entrar a la próxima clase con un intervalo de 10 minutos aproximadamente, con todos los antecedentes

mencionados se constata que existe la plena necesidad de un programa de activación física para disminuir la problemática que aqueja este grupo de la sociedad.

La presente investigación es de **Actualidad**, debido a que el estrés laboral se ha convertido en un problema cada vez más recurrente en el mundo, producto del incremento de las exigencias en las diferentes instituciones, en especial en el ámbito educativo, los requerimientos que se presentan actualmente a las universidades para mantener su ranking internacional son cada vez mayores, y por supuesto, recaen sobre los docentes presiones, indicaciones a cumplimentar que van en aumento constante.

“Se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan” (OMS 2004).

“El estrés puede estar ocasionado por problemas domésticos o laborales. Por lo general, los empleadores no pueden proteger a sus empleados contra el estrés originado fuera del trabajo, pero si pueden protegerlos contra el estrés derivado de su actividad laboral” (OMS 2004).

“El estrés laboral puede suponer un auténtico problema para la entidad y para sus trabajadores. Una buena gestión y una organización adecuada del trabajo son la mejor forma de prevenir el estrés. Si un empleado sufre estrés, su jefe debería ser consciente de ello y saber cómo ayudarlo” (OMS 2004).

La preocupación de la ONU por este problema indica la relevancia del mismo, su actualidad, y la necesidad de proponer soluciones que enmienden este tipo de situaciones, mediante actividades que promuevan un ambiente laboral más ameno con la difusión de las bondades de las pausas activas en el ambiente de trabajo fundamentadas en la actividad física y el ejercicio físico.

La **Novedad Científica** se fundamenta en que a pesar de que en la ESPOCH se ha incrementado la presión sobre los docentes, producto de los procesos de acreditación de la universidad que les obligan a ejecutar un conjunto de tareas adicionales a su desempeño docente, no existen políticas ni programas para la protección del equilibrio psicológico de estos trabajadores; tampoco se ha formulado un

proyecto de investigación que ofrezca alternativas a éstas situaciones a partir de un estudio sistemático, por lo que se considera que esta es una investigación novedosa. Además, en la misma se recreará científicamente el concepto de Activación Física.

La **Factibilidad** de la investigación se basa en que la autora de la presente investigación posee los conocimientos y habilidades necesarias para llevarla a cabo, es Máster en Cultura Física y Deportología, ha trabajado en área durante 29 años, así como cuenta con el visto bueno de las autoridades de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo para aplicar su programa en las diferentes áreas del desempeño laboral del docente politécnico y los escenarios deportivos de la ESPOCH en función del cumplimiento de los aspectos indicados en la tesis.

El **Aporte Teórico** de la investigación está en la definición y determinación de los rasgos esenciales del término activación física, así como sistematizará las concepciones teóricas sobre la actividad física en función de la diferenciación de ambos conceptos.

Como **Aporte Práctico** se determina una propuesta de un programa de activación física para la disminución del estrés laboral en docentes de la ESPOCH.

Se estima como **Resultados esperados**, una contribución para el incremento de la calidad de vida de los beneficiarios del presente estudio; en este caso, los docentes de la ESPOCH con la aplicación del programa de activación física.

## **CONCLUSIONES.**

El estrés no solo afecta al docente, sino también al alumno, a su aprendizaje, e incluso, al medio en el que se está desarrollando. El uso inadecuado del tiempo asignado a las actividades cotidianas del ser humano, generan un descontrol que lleva al estrés y que deteriora la calidad de vida laboral, personal, física y mental.

La actividad física constituye un aspecto determinante de la calidad de vida. La Organización Mundial de la Salud (OMS) informa que la inactividad física es responsable de más de dos millones de muertes por año; el sedentarismo duplica el riesgo de enfermedades cardiovasculares, diabetes y obesidad y aumenta sustancialmente el riesgo de hipertensión arterial y otras enfermedades (Kalil, 2004 como se citó en Sánchez, 2017).

El estrés laboral es un desequilibrio entre las demandas del individuo y su capacidad de dar respuesta a ellas (McGrath, 1976). En este fenómeno, los riesgos psicosociales son los principales estresores, numerosos estudios han concluido que estos son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él (Quick & Tetrick, 2002).

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.**

1. Aguilar, M. J., Ortegón, A., Mur, N., Sanchez, J. C., García, J. J., García, I. & Sánchez, A. M. (2014) Programas de actividad física para reducir sobrepeso y obesidad en niños y adolescentes; revisión sistemática. *Nutrición Hospitalaria*; 30(4), pp. 727-740. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/nh/v30n4/02revision2.pdf>
2. Asamblea Nacional de Ecuador (2018) Ley Orgánica de Educación Superior LOES. Recuperado de: <http://appcmi.ces.gob.ec/siies/CES/>
3. Ayuso (s/f) Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout.
4. Cárdenas, V. & Pérez, M. (s/f) El síndrome de estar quemado por el trabajo en profesores de educación primaria.
5. Carlson, N. (2001) *Fisiología de la conducta*. Madrid: Addison- Wesley
6. Couduti, P, S, Gattás, B, Y, Sarmiento, L, S, Schmid, A, R, (2013) *Enfermedades Laborales: Como afectan el entorno organizacional*, pp.8-9.



7. Del Hoyo, M., A. (2004) Estrés Laboral. Documentos Divulgativos, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.
8. European Trade Union Committee for Education ETUCE (2011) European-wide survey on teachers work related stress- assessment, comparison and evaluation of the impact of psychosocial hazards on teachers at workplace.
9. European Trade Union Committee for Education ETUCE (1999) Study on Stress: The cause of stress for teachers, its effects and suggested approaches to reduce it.
10. Ezpeleta, J. (1992) El trabajo docente y sus condiciones invisibles. Nueva Antropología. XII (42), pp. 27-42.
11. Freudenberger, H. J. (1974) "Staff Burn-out. *en Journal of Social Issues*,, 159-165.
12. Fundación española del corazón (s.f.) Estrés laboral. No dejes que entre en tu vida. Recuperado de: <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
13. González, G. & Hernández, O. (2016) Estrés laboral en Docentes Universitarios, Elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa. Reflexión, Ciencia y Tecnología Universitaria; No.2. Recuperado de: [http://reaxion.utleon.edu.mx/Art\\_elementos\\_que\\_originan\\_estres\\_en\\_docentes\\_universitarios\\_d\\_el\\_area\\_economico\\_administrativa.html](http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_elementos_que_originan_estres_en_docentes_universitarios_d_el_area_economico_administrativa.html)
14. IMF Business School (2019) Estrés laboral, principales causas y cómo prevenirlo. Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/sin-categoria/estres-laboral-prevenirlo/>
15. McGrath, J. E. (1976) Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1351-1395). Chicago: RandMcNally
16. Napione, M. (2008) ¿Cuándo se quema el profesorado en secundaria? Madrid: Díaz de Santos.

17. Obando, I. A., Calero, S., Carpio, P. & Fernandez, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*; 33(3). Recuperado de: <http://www.revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/382/152>
18. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2005), *Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*.
19. Organización Mundial de la Salud OMS (2019) *Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud*. Recuperado de: <https://www.who.int/dietphysicalactivity/pa/es/>
20. Organización Mundial de la Salud OMS (2001) *Insights Into the Concept of Stress*.
21. Organización Mundial de la Salud OMS (2004) *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleadores. personal directivo y representantes sindicales*.
22. Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (2002) *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, D.C: American Psychological Association.
23. Rodríguez, E., M. (29 de noviembre de 2018). *La ley de Yerkes-Dodson: la relación entre el rendimiento y la motivación. La Mente es Maravillosa*. Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-ley-de-yerkes-dodson-la-relacion-entre-el-rendimiento-y-la-motivacion/>
24. Rodríguez, L., Oramas, A. & Rodríguez, E. (2007). *Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato. México. Salud de los trabajadores*. 15 (1) pp.5-16.
25. Rodríguez, R. & de Rivas, S. (2011) *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo*; 57. Suplemento 1:1-262. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

26. Sánchez, E. (2017) La actividad física como habito de prevención del malestar físico y psicológico. Mejora tu bienestar físico. Psya. Recuperado de: <https://psya.es/la-actividad-fisica-como-habito-de-prevencion-del-malestar-fisico-y-psicologico/>
27. TALIS (2009) Informe TALIS. La creación de entornos eficaces de enseñanza y aprendizaje. Síntesis de los primeros resultados.
28. Unknown (22 de diciembre de 2013). Psicología de la Motivación. Recuperado de: <http://motivacionenlapsicologia.blogspot.com/2013/12/concepto-de-motivacion.html>
29. Vidarte, J. A., Vélez, C., Sandoval, C. & Alfonso, M. L. (2011) Actividad Física: Estrategia de Promoción de la Salud. Hacia la Promoción de la Salud; 16(1), pp.202-218. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v16n1/v16n1a14.pdf>
30. Williams, S. (2004) Manejo del estrés en el trabajo: plan de acción detallado para profesionales. México: El Manual Moderno.

#### **DATOS DE LA AUTORA.**

**1. Grace Amparo Obregón Vite.** Máster en Cultura Física y Deportología, y Licenciada en Ciencias de la Educación, profesora de enseñanza secundaria en la especialización de Educación Física. Docente de Educación Física en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.  
Email: [gobregon@esPOCH.edu.ec](mailto:gobregon@esPOCH.edu.ec)

**RECIBIDO:** 13 de septiembre del 2019.

**APROBADO:** 27 de septiembre del 2019.