BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE POSGRADO

"COACHING Y MEDITACIÓN PARA EL MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS"

DIRECTOR:

Dra. María Antonieta Monserrat Vera Muñoz

TESIS
Para Obtener el Grado de
Maestro en Administración.

PRESENTA:
Eduardo Torres García

Puebla, Pue. Noviembre 2014

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE POSGRADO

"COACHING Y MEDITACIÓN PARA EL MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS"

DIRECTOR:

Dra. María Antonieta Monserrat Vera Muñoz

TESIS

Para Obtener el Grado de
Maestro en Administración_.

PRESENTA:
Eduardo Torres García

Puebla, Pue. Noviembre 2014

M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto **la** que suscribe en mi calidad de **Director de la Tesis** denominada: **"COACHING Y MEDITACIÓN PARA EL MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS",** elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** de nombre:

EDUARDO TORRES GARCÍA

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 13 de Noviembre de 2014

BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA
13 NOV 2014
RECIBIDO
SEC. DE INV. Y EST. DE POSTGRADO

A t e n t a m e n t e

Dra. María Antonieta Monserrat Vera Muñoz

M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto **la** que suscribe en mi calidad de **Asesor de la Tesis** denominada: **"COACHING Y MEDITACIÓN PARA EL MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS",** elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** de nombre:

EDUARDO TORRES GARCÍA

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 13 de Noviembre de 2014

A t e n t a m e n t e

BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA
13 NOV 2014
RECIBIDO
SEC. DE INV. Y EST. DE POSTGRADO

Dra. Rafaela Martínez Méndez

M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto **el** que suscribe en mi calidad de **Asesor de la Tesis** denominada: **"COACHING Y MEDITACIÓN PARA EL MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS",** elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** de nombre:

EDUARDO TORRES GARCÍA

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 14 de Noviembre de 2014

A t e n t a m e n t e

BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA
14 NOV 2014
RECIBIDO
SEC. DE INV. Y EST. DE POSTGRADO

M.A. Jesús Urrutia Alvarado

BUAP

Oficio No. FCP-SIEP/179/14
Asunto: Digitalización de Tesis

C. EDUARDO TORRES GARCÍA

PRESENTE

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la tesis denominada **"COACHING Y MEDITACIÓN PARA EL MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS"**, a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN.**

Sin más por el momento, quedo de ustedes.

Atentamente
"Pensar Bien, Para Vivir Mejor"
H. Puebla de Z., 18 de noviembre de 2014.

M.A. ELISA GUILLERMINA DEL PERPETUO SOCORRO RUIZ RENDÓN
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

c.c.p. SIEP
ECA/ERR*

Facultad de Contaduría Pública
Blvd. Valsequillo 70,
Col. Universidades,
Ciudad Universitaria,
Puebla, Pue. C.P. 72570
01 (222) 229 55 00 Ext. 5552

AGRADECIMIENTOS

Mi profundo agradecimiento a mis padres por todo el apoyo incondicional durante estos 31 años, este proyecto es el resultado de todo su esfuerzo por brindarme siempre una excelente educación académica y formativa.

Gracias Andrea por tu paciencia y apoyo en estos meses que significaron sacrificios, gracias por creer en mí y seguir firme en este camino que estamos recorriendo, gracias por todo tu amor que es incondicional.

A mis maestros por todas las enseñanzas transmitidas durante todos estos años en las diferentes escuelas de la vida y que generaron en mí la vocación de ser hoy un factor de cambio como docente para aportar conocimiento y experiencia en las nuevas generaciones. Extiendo un agradecimiento especial a los revisores de esta investigación por todo el apoyo recibido.

"Cuida tus pensamientos porque se volverán palabras.

Cuida tus palabras porque se volverán actos.

Cuida tus actos porque acabarán en costumbre.

Cuida tus costumbres porque forjarán tu carácter.

Cuida tu carácter, porque formará tu destino"

Gandhi

Contenido

RESUMEN
I. INTRODUCCIÓN i
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA iv
III. JUSTIFICACIÓN viii
IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN ix
V. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN x
VI. HIPÓTESIS xi
VII. DISEÑO METODOLÓGICO xii
VIII. ALCANCES Y LIMITACIONES xii
CAPÍTULO I. EL ESTRÉS LABORAL 2
1.1 QUÉ ES EL ESTRÉS 3
1.1.1 Tipos de estrés 4
1.1.2 Clasificación del estrés 5
1.1.3 Duración e intensidad del estrés 5
1.1.4 Síndrome de adaptación general 7
1.1.5 ¿Cómo se produce el estrés? 9
1.1.6 ¿Qué provoca el estrés? 10
1.1.7 ¿Cuáles son los síntomas del estrés? 11
1.2. EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO 12
1.2.1 Fuentes potenciales del estrés laboral 13
1.2.2 Diferencias Individuales 17
1.2.3 Consecuencias del estrés laboral 19
CAPÍTULO II. TÉCNICAS DE MEDITACIÓN 21
2.1 LA MEDITACIÓN: CONCEPTUALIZACIÓN 22
2.1.1 Efectos psicológicos de la meditación 23
2.1.2 Efectos psicofisiológicos de la meditación 24
2.1.3 Teorías de la meditación 25
2.1.4 Meditación y procesos cognoscitivos 26
2.2 REDISEÑA TU RESPIRACIÓN 27
2.2.1 Respiración completa 28
2.2.2 Respiración abdominal 29

2.2.3 Respiración circular 29
2.3 EFT (TÉCNICAS DE LIBERACIÓN EMOCIONAL) 30
2.3.1 Definir el Problema 33
2.3.2 La Preparación 34
2.3.3 La Afirmación 34
2.3.4 La Secuencia 36
2.3.5 La Frase Recordatoria 37
2.3.6 Comprueba los resultados 38
CAPÍTULO III. COACHING 41
3.1 EL COAHING DESDE UNA PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA 41
3.1.1 Qué es el Coaching 42
3.1.2 Fundamentos epistemológicos del Coaching 43
3.2 EL COACHING Y LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜISTICA 46
3.3 EL COACHING. UNA HERRAMIENTA EFICIENTE 47
3.3.1 La gestión por competencias en el coaching 49
CAPITULO IV.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE CAMPO 53
4.1 MÉTODO 53
4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN 53
4.3 ENFOQUE 53
4.4 ALCANCES Y LIMITACIONES 54
4.5 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL 54
4. 6 INVESTIGACIÓN DE CAMPO 54
4.7 POBLACIÓN 54
4.8 MUESTRA 55
4.9 TÉCNICAS 55
4.10 DELIMITACIÓN GEOGRAFÍA 55
4.11 METODOLOGÍA 55
4.12 INSTRUMENTO 57
4.13 ESTADO DE LA HIPÓTESIS 57
CAPITULO V. RESULTADOS 59
5.1 PRESENTACIÓN 59
5.2 ANÁLISIS GENERAL 97

5.2.1 Exigencias psicológicas 97
5.2.2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 98
5.2.3 Inseguridad 99
5.2.4 Apoyo social y calidad de liderazgo 100
5.2.5 Doble presencia 101
5.2.6 Estima 101
CAPITULO VI. PROPUESTA 103
CONCLUSIONES 108
REFERENCIAS 112
ANEXOS 116

RESUMEN

La investigación analiza las principales aportaciones dadas por diferentes autores que describen los conceptos de estrés laboral y la influencia que tiene en el centro de trabajo. Se describen técnicas de meditación cuyo beneficio permite alcanzar un equilibrio en el individuo para manejar sus emociones, así como prevenir y manejar situaciones de depresión, estrés y ansiedad, por mencionar algunos. También se documentan los beneficios del coaching y la PNL para la formación de competencias personales mediante la comunicación efectiva. Metodológicamente el trabajo recae en la aplicación de un cuestionario orientado a identificar el estrés en docentes universitarios. Por último se presentan los resultados del cuestionario aplicado a 60 profesores y la propuesta para manejar el estrés laboral en su práctica docente.

Palabras clave: Estrés laboral, técnicas de meditación, coaching.

ABSTRACT

The investigation analyzes the principal contributions given by different authors that describe the work stress conceptions and the influence that it has in the environment job. Meditation techniques are described and their benefit allows to getting a balance in the person, to control his emotions as well as prevent and manage situations of depression, stress and anxiety, to name some. The benefits of coaching and the PNL are also documented for the formation of personal competences through effective communication. Methodologically the investigation concerns on the application of a questionnaire oriented to identify the stress in the university teachers. At the end of results of the questionnaire applied to 60 teachers is presented and the proposal to manage the work stress on teaching practiced is presented.

Key-words: Work stress, meditation techniques, coaching.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la mayor parte de los países en Latinoamérica no cuentan con programas preventivos y de control para el manejo del estrés en los centros de trabajo. Esta nueva enfermedad del Siglo XXI ha comenzado a ser atendida en los últimos años por especialistas de distintas áreas del conocimiento que hablan del impacto que causa en la salud del ser humano, otros han propuesto nuevas estrategias que ayudan a reducir las enfermedades causadas por los riesgos de trabajo ocasionados por el estrés; así mismo han surgido nuevas tendencias para atacar desde sus raíces el daño fisiológico, el desequilibrio mental y el desgaste emocional provocado.

De igual forma han surgido nuevas técnicas gerenciales para resolver los problemas que atañen a las organizaciones. Todos hemos escuchado conceptos como el coaching, la programación neurolingüística, el desarrollo de competencias en los trabajadores, que sirve para hacer uso de las habilidades preponderantes de cada empleado, por mencionar algunos. Cuando la empresa decide realizar cambios en su estructura, todos adoptan estos conceptos porque se percibe como lo más novedoso, en el que todo líder de grupo quiere ser partícipe debido a sus excelentes resultados.

Por otra parte las antiguas prácticas orientales de la meditación han cobrado fuerza en los países occidentales. Podemos encontrar desde programas de televisión hasta artículos especializados que exponen los beneficios de practicar la respiración, la relajación y la expansión de la mente para combatir el estrés, la depresión y poder vivir en el ahora.

Se ha tomado como objeto de estudio los docentes universitarios, ya que son parte fundamental del sistema educativo de nivel superior. Si ésta profesión es la encargada de transmitir el conocimiento y desarrollar competencias en los futuros profesionistas que se insertarán en el mercado laboral para que contribuyan al progreso de la sociedad; es de vital importancia atender las necesidades que atañen a los profesores en materia de estrés para que cumplan eficientemente con su labor.

Esta investigación tiene la intención de proporcionar herramientas que sirvan a los profesores para combatir el estrés al que se someten en su práctica docente, así como dar un seguimiento a los resultados del programa.

Otra de las metas es compartir los beneficios de este proyecto a las instituciones educativas de nivel superior para que conozcan los beneficios y el impacto que puede tener ésta investigación en el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

Este trabajo tiene como finalidad descubrir lo que sucede cuando se conjuga el coaching y la meditación para combatir el estrés laboral que viven los docentes universitarios en la Ciudad de Puebla.

Se ha decidido emplear diversas técnicas de meditación así como fundamentos básicos de coaching, que han sido probados en personas y organizaciones con un grado de efectividad importante aplicándolo en casos de distinta naturaleza.

Para desarrollar la investigación se estructuró de la siguiente forma:

Capítulo I: El Estrés Laboral. Incluye las definiciones más sobresalientes de estrés y estrés laboral dadas por autores especialistas en la materia, incluyendo la de Hans Selye quien es considerado el padre del estrés. Así mismo se presentan los tipos de estrés, cómo se clasifica, qué lo produce y cómo se provoca.

Capítulo II: Técnicas de Meditación. En este apartado se documentan los beneficios de la meditación y la respiración; también se presenta una alternativa novedosa que ayuda a manejar las emociones a través de una sencilla receta, esta es la técnica denominada EFT, la cual nos ayudará a manejar el estrés en el individuo.

Capítulo III: Coaching. Se establece la conexión entre dos conceptos que han sido adoptados en los últimos años como lo más novedoso en técnicas gerenciales: el coaching y la Programación Neurolingüística. Ambos procesos ayudarán a establecer la pauta para aplicar las técnicas de meditación en los docentes universitarios para manejar y prevenir el estrés al que son sometidos en el aula.

Capítulo IV: Diseño de la Investigación y Trabajo de Campo. Se describe el método, el tipo de investigación, el enfoque, los alcances y las limitaciones, la investigación documental y de campo, así como las técnicas empleadas, la delimitación geográfica, el instrumento, la metodología y el estado de la hipótesis.

Capítulo V: Resultados. En éste capítulo se interpreta mediante gráficas cada pregunta del cuestionario que se aplicó en la Investigación de Campo a los docentes universitarios de la Ciudad de Puebla, así como un análisis general.

Capítulo VI: Propuesta. Se establecen sugerencias para inducir a los docentes aplicar las técnicas de meditación descritas en la investigación para combatir desde raíz las causas que generan el estrés en sus actividades laborales, tomando como punto de apoyo las estrategias más efectivas de coaching.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde su aparición, el hombre ha estado expuesto a constantes cambios, amenazas y peligros que le han ocasionado diversas experiencias de estrés en distintos escenarios a lo largo de su evolución. Presentándose en diferentes niveles de intensidad, con un sinfín de fuentes que lo generan; esto como una respuesta natural del ser para la adaptación al medio y la supervivencia.

El estrés se ha vuelto una constante para las personas que viven en los países industrializados y en desarrollo, los cuales compiten agresivamente por posicionarse en los primeros lugares dentro de los mercados a través de nuevas tecnologías, mejor calidad en los productos y servicios que ofertan, a un bajo costo, en el menor tiempo posible, brindando las mejores soluciones a las exigencias de los clientes que cada día son más demandantes. Aunado a esto, se suma la inseguridad, el desempleo, los cambios políticos, económicos y sociales en el país, los problemas familiares, y el estrés en el trabajo.

En México, el “estrés laboral” es un fenómeno que ha cobrado fuerza en los últimos años, las tasas de rotación de personal y ausentismo incrementan, los sueldos van en caída libre encareciendo la fuerza de trabajo y la profesionalización, las empresas delegan mayor responsabilidad y aumentan la carga de trabajo sobre las espaldas del recurso más importante de la organización: el ser humano; las relaciones interpersonales y los mediocres estilos de liderazgo adoptados generan climas organizacionales similares al infierno, la ideología de hacer más con menos beneficia a unos cuantos y no así al trabajador mexicano.

El agotamiento emocional y físico generado por las extensas jornadas de trabajo que demandan las empresas sin una retribución justa, dejan en el limbo la relación “ganar – ganar” para el empleado, las barreras que encuentran muchos para obtener el éxito profesional se ve condenado a las puras promesas, el compadrazgo y las falsas esperanzas. Estos factores y otros ocasionan estrés en el empleado, impactando a corto plazo en su salud física, mental y emocional.

> En el año 2013, el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) publicó una estadística que muestra que el 75% de los mexicanos sufren de estrés laboral, colocando a México a la cabeza en la estadística; mientras que en China es del 73% y en Estados Unidos 59%. Así mismo la OMS (Organización Mundial de la Salud) refirió que en el país el 25% de los infartos registrados tienen relación directa con enfermedades ocasionadas por el estrés laboral. (El Universal, 2013).

Muchas son las consecuencias que genera el estrés laboral en el trabajador, desde enfermedades físicas hasta cambios en los rasgos psicológicos y conductuales, convirtiéndolo en un ser distinto que afecta su personalidad, el entorno donde se desenvuelve y la relación con familiares, amigos y compañeros.

Este daño resarcido es irreversible para muchos que día a día luchan por encontrar nuevas y mejores condiciones de trabajo que les proporcione una calidad de vida óptima. Este ideal se puede materializar a través de la cooperación de organizaciones que preserven el beneficio de sus trabajadores, las entidades gubernamentales, asociaciones civiles y los mismos empresarios, deben diseñar e implantar programas de mejora que contrarresten ésta situación por la que atraviesan las empresas mexicanas hoy en día; así mismo deben proponer estrategias que ayuden a manejar y prevenir que el estrés en los centros de trabajo siga expandiéndose como un virus letal sin cura.

Hay una gran variedad de estrategias para combatir el estrés laboral, sin embargo muchas de éstas se encuentran rezagadas en papel entorpeciendo su difusión, aplicación y evolución; estas estrategias deben ser utilizadas por los empresarios, dueños, jefes de área, empleados y por todos aquellos que están sometidos a la presión de agentes externos que les genera estrés en su centro de trabajo.

Entre las estrategias más comunes para controlar el estrés laboral se tienen: ejercicios físicos durante la jornada laboral, terapia psicológica, asistencia médica, rediseño del puesto y carga de trabajo, programas de bienestar social y reconocimiento al desempeño de los trabajadores, bonificaciones por cumplimiento de objetivos, actividades que promueven la integración de los compañeros de trabajo que mejoren las relaciones interpersonales, entre otras (Atalaya, 2001). Sin embargo, ninguna de estas estrategias combate el problema desde su raíz. Existen técnicas basadas en la meditación, la relajación, la respiración y la expansión de la mente para manejar y prevenir el estrés al que una persona puede estar sometida ante cierta situación que tiende a activar los sistemas naturales de alerta en el organismo en un momento dado.

Éstas técnicas pueden ser usadas como estrategias para manejar y prevenir el estrés laboral como una alternativa innovadora que genere un cambio de paradigma en las mentes de todos aquellos que dirigen y forman parte de los grandes conglomerados industriales en México; es una solución eficaz para trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas que tienen la intención de provocar grandes cambios en su bienestar y salud, logrando que su estancia del día a día en su entorno laboral sea satisfactoria y productiva. Por consiguiente, las organizaciones deberán obtener grandes beneficios en el cumplimiento de sus metas y objetivos con la aplicación de estas nuevas técnicas.

La investigación se desarrolla en la Ciudad de Puebla, y es aplicable a toda institución educativa de nivel superior donde los docentes están sujetos a todo tipo de presión ocasionada por el trabajo, empleados que viven constantemente situaciones que les provoquen episodios de estrés laboral, así como universidades que tienen como prioridad establecer estrategias que prevengan y controlen éste mal del siglo XXI para incrementar el bienestar, la productividad y la salud de su personal.

Ambas partes deben tener la disposición de quebrantar los límites mentales que se presenten ante la resistencia al cambio de vivir nuevos paradigmas; tanto las universidades como los docentes deben confiar en el uso de técnicas de meditación que expanden el poder de la mente y el espíritu para obtener grandes beneficios en el plano individual y lograr el equilibrio organizacional añorado, siendo guiados con los fundamentos de coaching más efectivos.

III. JUSTIFICACIÓN

Surge ante la propia necesidad de buscar alternativas innovadoras que controlen y prevengan las causas que produce el estrés dentro de mi propia vida y entorno laboral, adquiriendo conciencia de que éste siempre estará latente, y que el grado de intensidad en que se presente, es una decisión personal que puede reducirse o incluso eliminarse a través de la meditación, la relajación, la respiración y la expansión de la mente.

La importancia del estudio desde el punto de vista académico sirve para conocer el efecto que tiene el uso de técnicas de meditación para manejar y prevenir el estrés laboral al que se enfrentan los docentes en su vida diaria usando estrategias de coaching, partiendo de un marco metodológico y un sustento teórico. Así mismo, pretende ser una obra de referencia que contribuya a difundir el uso de nuevas estrategias que contrarresten las consecuencias que produce el estrés laboral en la salud, el comportamiento y el bienestar del ser humano; de igual forma, pretende ser un acelerador de cambio en la forma de pensar y actuar de empleadores y empleados ante dicha problemática.

La contribución a las Ciencias Administrativas va encaminada a tres líneas, las cuales se enuncian a continuación:

- Los Nuevos Paradigmas en la Administración.
- El Capital Humano y su impacto en las Organizaciones.
- El Bienestar Social.

Si bien la investigación no erradicará el estrés laboral en todo México, pero contribuirá en un inicio a ser un factor de cambio en el sector educativo de la Ciudad de Puebla brindando soporte a través del conocimiento generado a todos aquellos que tengan la necesidad de atender el estrés por medio de nuevos métodos, aportando un granito de arena que ayude a disminuir las estadísticas de estrés laboral en México, así mismo pretende lograr una mejoraría en mi bienestar propio empleando la meditación como una rutina diaria para manejar y prevenir el estrés en mi vida y entorno laboral guiado por estrategias de coaching.

Las repercusiones de no llevar a cabo el presente estudio se verán reflejadas en no documentar y difundir los efectos que se obtienen al emplear la relajación, la respiración y la expansión de la mente a través del coaching para hacer frente al estrés de los docentes universitarios en la Ciudad de Puebla.

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Objetivo General

Analizar los efectos que produce el uso de técnicas de respiración, relajación y expansión de la mente mediante la aplicación de los fundamentos de coaching que sirva para manejar y prevenir el estrés laboral en los docentes universitarios en la Ciudad de Puebla.

2. Objetivos Específicos

- Conocer las causas y el impacto que genera el estrés en la salud, el comportamiento y en la práctica de los docentes universitario mediante las aportaciones teóricas de varios autores para establecer estrategias preventivas y de seguimiento que lo contrarresten.

- Describir y comprender los beneficios de la meditación a través de diversas técnicas basadas en la relajación, respiración y expansión de la mente para definir los elementos que son aplicables al estrés laboral.

- Establecer los fundamentos de coaching mediante la identificación de necesidades en materia de estrés que sirva para brindar soluciones y soporte a los docentes universitarios en su campo de trabajo.

V. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los efectos que produce el uso de técnicas de respiración, relajación y expansión de la mente aplicando fundamentos de coaching que sirva para manejar y prevenir el estrés laboral en los docentes universitarios de la Ciudad de Puebla?

VI. HIPÓTESIS

Los efectos que produce el uso de técnicas de respiración, relajación y expansión de la mente aplicando fundamentos de coaching que sirva para manejar y prevenir el estrés laboral en los docentes universitarios de la Ciudad de Puebla son: el control de las reacciones fisiológicas ante los agentes externos que inducen al estrés laboral mediante la toma de conciencia absoluta de las emociones que permita al profesor universitario mejorar su práctica docente ejecutando un proceso de enseñanza correcto con el alumno, así como brindar un bienestar total en su salud física, psicológica y emocional.

1. Variables Independientes

Técnicas de relajación, respiración y expansión de la mente.

2. Variables Dependientes

- Control de las reacciones fisiológicas ante los agentes externos que inducen al estrés laboral.
- Toma de conciencia absoluta de las emociones.
- Mejora de la práctica docente.
- Proceso de enseñanza correcto con el alumno.
- Brindar un bienestar total en la salud física, psicológica y emocional.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

El Diseño Metodológico se desarrolla en el Capítulo IV denominado: Diseño de la Investigación y Trabajo de Campo.

VIII. ALCANCES Y LIMITACIONES

El estudio se efectuará en Universidades de la Ciudad de Puebla, dirigiéndolo a los docentes que presenten síntomas de estrés laboral y que tengan la necesidad de dar solución con nuevas tendencias para combatir la problemática, permitiendo ofrecer una mejora en el bienestar del personal y por consiguiente de la Institución.

Una de las limitantes es la resistencia de los docentes ante la aceptación y creencia del uso de técnicas de respiración, relajación y expansión de la mente aplicando fundamentos de coaching para combatir el estrés laboral, así como la deficiente difusión de los beneficios de estas estrategias y el impacto que puede tener en el bienestar y salud de los empleados.

CAPÍTULO I. EL ESTÉS LABORAL

CAPÍTULO I. EL ESTRÉS LABORAL

En éste capítulo se abordan las definiciones de estrés dadas por diversos autores especialistas en la materia. Como punto de partida se toma la conceptualización hecha por Hans Selye, considerado el padre del estrés, y su aportación más relevante: el Síndrome de Adaptación General. Así mismo se consideran otras definiciones, no menos importantes que la de Selye, quienes denotan en sus definiciones una serie de características similares que permiten dimensionar la relevancia del estrés en el ser humano.

Por otra parte, se describen los tipos de estrés, la clasificación de acuerdo a factores como la cantidad, los efectos y el grado en que se produce; así como la tipología de estresores que determinan la duración e intensidad del estrés frente a determinadas situaciones.

Una vez que se ha establecido el sustento teórico referente al estrés, se formulan preguntas para encontrar respuestas que nos permitan ampliar la perspectiva del concepto en estudio, ¿cómo se produce el estrés?, ¿qué provoca el estrés? y ¿cuáles son los síntomas del estrés?

En una segunda parte del capítulo, es necesario proponer diversas definiciones de estrés laboral al que es sometido el individuo y el impacto generado en el trabajo. Por último se presenta el Modelo de Tensión o Estrés en el Trabajo estructurado en tres partes: las fuentes potenciales, las diferencias de cada individuo frente al estrés y las consecuencias del mismo.

1.1 QUÉ ES EL ESTRÉS

La Guía para el Manejo y Prevención del Estrés Laboral emitida por la Secretaría de Salud de México, hace referencia a Hans Selye, considerado el padre del estrés, quien define el concepto como un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no especificadas del organismo a diferentes agentes nocivos ambientales de la naturaleza física o química, siendo un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles (Chanes, Pérez & Castelo, 2010).

> "El estrés es lo que uno siente cuando reacciona a la presión interna o externa. El estrés es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Es producido por el instinto del organismo a protegerse de presiones físicas, emocionales, y situaciones extremas de peligro" (Chanes, et al., 2010, p.1).

Otras definiciones que menciona el documento de la Secretaría de Salud, señalan al estrés como una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del cuerpo humano a presiones internas y externas. Siendo también un estímulo que afecta el nivel emocional o físico ante una situación de peligro provocando tensión, ansiedad y reacciones fisiológicas (Chanes, et al., 2010).

Para Ivancevich & Matteson (1985) citados en Atalaya (2001), el estrés es "la respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez la consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas" (p.26).

Lazarus & Folkman (1986) citados también en Atalaya (2001), definen al estrés como un “concepto organizador utilizado para entender un amplio grupo de fenómenos de gran importancia en la adaptación humana y animal” (p.26).

La Real Academia Española lo define como una tensión provocada por situaciones agobiantes que provocan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos que a veces graves (Román, Gelpi, Cano & Catalina, 2009).

González de Rivera (1991) citado en Ayuso (s.f.), afirma que “cuando la influencia del ambiente supera o no alcanza las cotas en las que el organismo responde con máxima eficacia, éste percibe la situación como amenazante, peligrosa o desagradable, desencadenando una reacción de lucha o huida y/o una reacción de estrés (p.5).

1.1.1 Tipos de estrés

Existen dos tipos de estrés:

a) **Estrés físico:** La persona no se puede desempeñar correctamente por cambios en el ambiente o en su rutina diaria. Puede entorpecer el funcionamiento de los sentidos, la circulación y respiración dañando gravemente la salud.

b) **Estrés psíquico:** Es causado por las exigencias a las que una persona es sometida para cumplir en un tiempo determinado, trayendo como consecuencia la disminución del rendimiento y la eliminación del sentido de auto superación (Chanes, et al., 2010).

1.1.2 Clasificación del estrés

El estrés se clasifica de acuerdo a los factores que lo producen:

a) **Cantidad de estrés**
   - Hipoestrés: cuando se percibe poco estrés.
   - Hiperestrés: cuando se percibe mucho estrés.

b) **Consecuencia de estrés**
   - Distrés: estrés negativo con demandas muy grandes para el organismo.
   - Eustrés: estrés positivo que estimula la mejora y la superación.

c) **Grado de estrés**
   - Estrés agudo: de poca duración o pasajero pero muy fuerte en intensidad.
   - Estrés crónico: fuerte o débil que se prolonga demasiado o nunca se deja de tener (Chanes, et al., 2010).

1.1.3 Duración e intensidad del estrés

Las reacciones ante el estrés pueden ser varias e incluso con un grado diferente en intensidad, algunas pueden ser ligeras y otras severas; sin embargo, la duración de este tiene una gran relevancia (Atalaya, 2001).

> “Por lo general, nos vemos frente a diversas situaciones estresantes ante las cuales reaccionamos de cierta manera, pero una vez que la amenaza ha pasado, nuestro sistema interno vuelve a la normalidad con cierta rapidez. Pero si tuviéramos que afrontar un estado de tensión constante, lo más probable es que se generen trastornos en la salud trayendo graves consecuencias” (Atalaya, 2001, p.26).

“Schwab & Pritchard (1950) citados en (Ivancevich & Matteson, 1985) desarrollan una tipología de estresores según su duración:

a) **Situaciones breves de estrés:** situaciones leves que se presentan de forma normal y diariamente, como por ejemplo un congestionamiento de tránsito, una crítica en el trabajo o una llamada de atención del jefe, entre otros. Su duración puede variar entre segundos y horas, además tiene una mínima influencia en el individuo y la mayor parte de las personas pueden controlarlo o recuperarse rápidamente de sus efectos negativos.

b) **Situaciones moderadas de estrés:** aquellos hechos que duran desde varias horas hasta algunos días. Pueden ser el exceso en el trabajo, el desconocimiento de las funciones, el aumento de responsabilidades, etc.; pueden dar inicio problemas físicos y predisposición a ciertas enfermedades sobretodo de tipo estomacal y cardiaco.

c) **Situaciones graves de estrés:** son consideradas como situaciones crónicas, en las que los estresores se presentan por semanas, meses o años. Se ven ocasionadas por la muerte de un ser querido, dificultad económica, desempleo, etc., puede conducir a cambios corporales que acompañan a una enfermedad. Estos efectos se deben a que el cuerpo humano no puede recuperar instantáneamente su capacidad de hacer frente al estrés” (Atalaya, 2001).

1.1.4 Síndrome de adaptación general

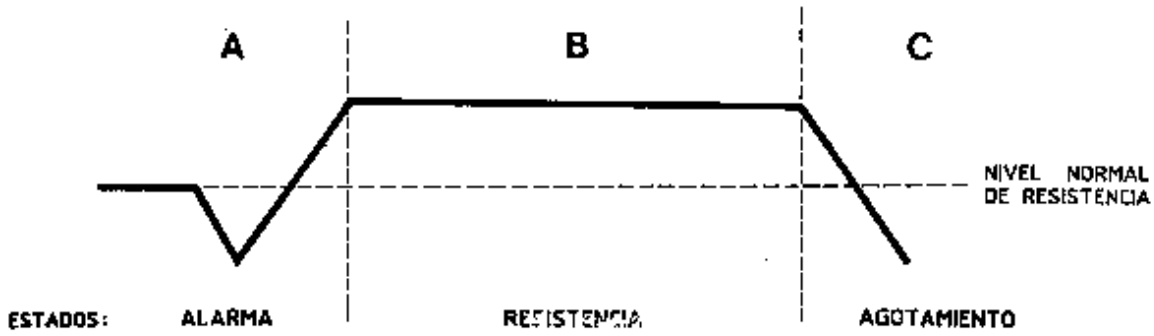
El organismo responde al estrés a través del mecanismo de adaptación que Selye describió como el síndrome de adaptación general en tres estados. Ver Figura 1.1:

a) **Alarma de reacción:** cuando el cuerpo detecta el estímulo externo.

b) **Adaptación o Resistencia:** cuando el cuerpo toma medidas defensivas hacia el estímulo percibido como agresor.

c) **Agotamiento:** cuando el cuerpo comienza perder sus propias defensas (Chanes, et al., 2010:2).

Figura 1.1 Episodios de Tensión o Estrés



Fuente: Hans Selye, The Stress of Life

Atalaya (2001) menciona que en la etapa de alarma las personas se enfrentan a un tensor o elemento causante de estrés, un aspecto de la situación que hace que suba la adrenalina. En la etapa de resistencia los tensores incluyen desafíos físicos como el calor o la enfermedad, así como el conflicto de roles, la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de tareas, la incertidumbre, la competencia, y otros aspectos de la situación laboral o no laboral.

Si los tensores persisten, las personas tratan de responder a él en la etapa de la resistencia. Podrán atacar al tensor en forma directa o usarlo para llenarse de energía y conseguir mayor productividad. Si los tensores persisten y producen daños fisiológicos o psicológicos, se presentará el agotamiento.

"La tensión o estrés se refiere al estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a la persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se pide y la capacidad para adaptarse a ello" (Atalaya, 2001, p.27).

Alguna vez habrá escuchado a un compañero de trabajo decir "Trabajo mejor cuando se me está acabando el plazo". Es probable que ésta persona aproveche la tensión derivada de la presión del tiempo en forma constructiva. Sin embargo, otras personas podrían padecer males gastrointestinales, glandulares y cardiovasculares, o responder a la tensión comiendo demasiado o tomando medicamentos. La tensión suele agotar a las personas presentándose en forma de crisis emocional, así mismo perdiendo parte de su amor propio o llegar a no tener motivación (Atalaya, 2001).

Para Cordes & Dougherty (1993) citados en Atalaya (2001), "el agotamiento produce una serie de consecuencias de orden físico, emocional, interpersonal, de actitud y conductual. Por ejemplo, se ha visto que el agotamiento emocional que va ligado a éste tipo de situaciones, se asocia con un menor compromiso profesional por parte de los empleados, así como con la intención de abandonar la organización donde trabajan (p.27).

1.1.5 ¿Cómo se produce el estrés?

El organismo se prepara para combatir una situación de peligro mediante la secreción de sustancias como la adrenalina, producida por las glándulas suprarrenales, ésta se disemina por toda la sangre y es percibida por receptores especiales del organismo, que responden ante un estímulo:

- El corazón late más fuerte y rápido.
- Las pequeñas arterias se contraen para disminuir la pérdida de sangre en caso de heridas y da prioridad al cerebro y órganos críticos.
- La mente aumenta su estado de alerta.
- Los sentidos se agudizan.

El estrés produce cambios químicos en el cuerpo. El cerebro envía señales que activan la secreción de hormonas en la glándula suprarrenal, la reacción del cerebro es preparar al cuerpo para defenderse. El corazón late más rápido y la presión arterial sube; la sangre es desviada de los intestinos a los músculos para huir del peligro; el nivel de insulina aumenta para que el cuerpo metabolice más energía; el sistema nervioso se despierta y las hormonas activan los sentidos, aceleran el pulso profundizan la respiración y tensan los músculos.

Los episodios cortos o poco frecuentes de estrés representan poco riesgo; pero cuando suceden sin resolución alguna, el cuerpo permanece en estado constante de alerta, lo que aumenta la tasa de desgaste fisiológico que conlleva a la fatiga o al daño físico, aumentando el riesgo de lesión o enfermedad (Chanes, et al., 2010, p.3).

1.1.6 ¿Qué provoca el estrés?

El estrés es el resultado de la adaptación del cuerpo y espíritu al cambio que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional. Aun los acontecimientos positivos, pueden generar un cierto grado de estrés cuando requiere de cambios y adaptaciones.

Algunos síntomas relacionados con el estrés podemos mencionar las alteraciones de humor y sueño, los problemas gastrointestinales, dolor de cabeza. También es generado por factores psicosociales como las percepciones y experiencias, algunos de carácter individual, otros de desarrollo personal, relaciones humanas y aspectos emocionales (Chanes, et al., 2010).

Estas situaciones contribuyen a causar muchos trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y de comportamiento. Dentro de los trastornos más frecuentes se presentan los siguientes:

a) **Psicopatológicos:** reacciones de ansiedad, apatía, evasión, problemas de concentración, humor depresivo, miedo, hiperreactividad, inseguridad, insomnio, pensamiento introvertido, irritabilidad, falta de iniciativa, melancolía, cambios de humor y pesadillas recurrentes.

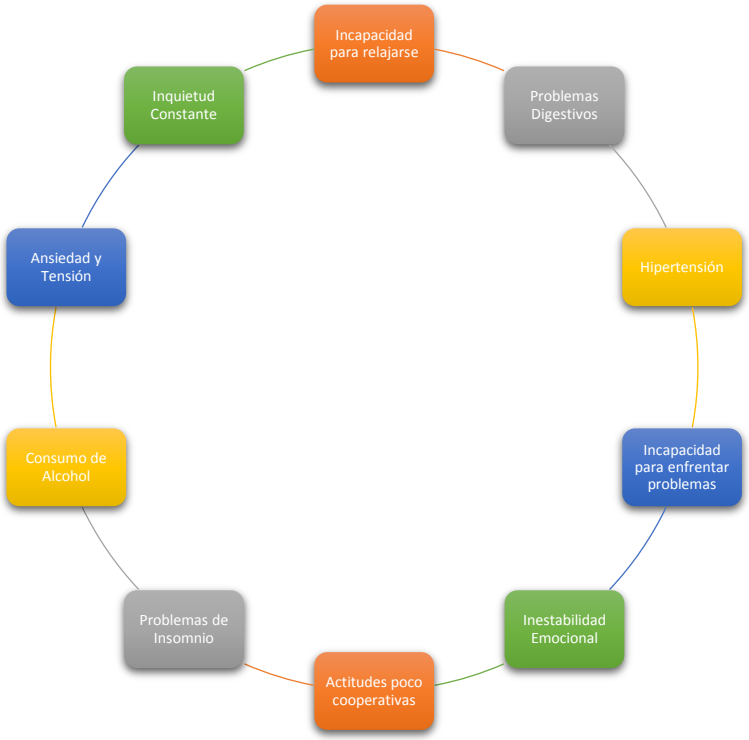
b) **Psicosomáticos:** hipertensión arterial, asma, palpitaciones cardiacas, enfermedades coronarias, dermatitis, pérdida de cabello, dolor de cabeza, dolores musculares y articulares, pérdida de balance, migraña, dolor estomacal, úlceras gástricas, taquicardia.

c) **De comportamiento:** reacciones auto-agresivas, trastornos alimenticios, incremento en el consumo de alcohol, drogas y tabaco, disfunción sexual y aislamiento social (Chanes, et al., 2010, p.5).

1.1.7 ¿Cuáles son los síntomas del estrés?

Algunos síntomas típicos de estrés son muy variados y negativos de modo que es importante que el estrés sea mantenido en un nivel bajo para que las personas puedan tolerarlo sin riesgo de trastornos o enfermedades (Atalaya, 2001). Ver Figura 1.2.

Figura 1.2 Síntomas Típicos del Estrés



Fuente: Davis & Newstrom, El Comportamiento Humano en el Trabajo

1.2. EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO

Se ha considerado que el estrés también produce trastornos físicos, los que exigen al organismo su pronta adaptación con el fin de superarlos de la mejor manera. Como ya se ha mencionado, el estrés provoca afecciones físicas como la gastritis, úlceras gástricas, enfermedades degenerativas del corazón, riñones, vasos sanguíneos y otras partes del organismo (Atalaya, 2001).

Antes de abordar las principales causas y soluciones para afrontar las situaciones estresantes debemos esclarecer el concepto que se tiene de estrés laboral.

Atalaya (2001) define al estrés laboral como “la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos para enfrentarla” (p.26). Asimismo, Davis y Newstrom (1991), considera que el estrés laboral se produce en circunstancias en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo, sintiéndose incapaces de alcanzar sus metas. Cuando los empleados sufren de estrés laboral tienden a quejarse, a mostrarse irritables y a atribuir sus errores a otros.

El escaso control sobre sus impulsos los lleva a pensar en el abandono del empleo, buscar nuevas oportunidades o incluso terminan por renunciar. Por tal motivo, las empresas deben identificar los trabajos de mayor fatiga laboral y a las personas que manifiesten los síntomas. Un primer paso muy importante consiste en examinar y entender las causas del estrés en el trabajo (Atalaya, 2001).

> “El estrés laboral es definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante situaciones nocivas del contenido, organización o entorno de trabajo; que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la sensación de no poder hacer frente a la situación; considerándose además una falta de satisfacción del mismo” (Rivera, 2013, p.173).

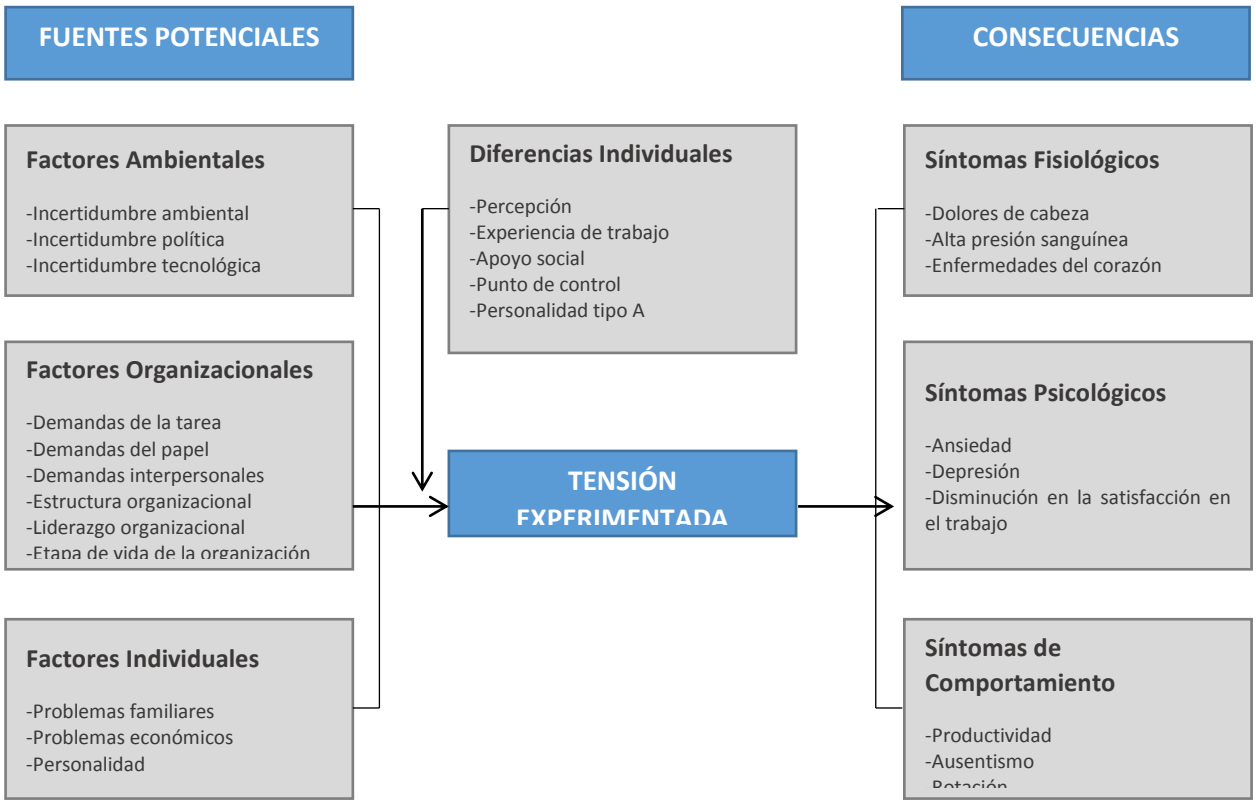
El manual Cómo Combatir el Estrés Laboral (2009) publicado por Ibermutuamur en España hace referencia al concepto de estrés laboral como “un estado de tensión física y psicológica que se produce cuando existe un desequilibrio entre las demandas que plantean la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o para controlarlas” (p.44).

1.2.1 Fuentes potenciales del estrés laboral

Las condiciones que tienden a causar el estrés reciben el nombre de estresores. Selye propone éste término para referirse a los agentes evocadores del estrés. Aunque un estresor puede ocasionar altos niveles de éste, por lo general se combinan para presionar al empleado en diversas formas.

El estrés se suma y va en aumento, pues cada nueva presión se suma al grado de estrés del individuo. Un estresor puede parecer poco importante, pero si se adiciona a un grado de estrés alto, puede ser peligroso para el individuo. Según el modelo de Cooper y Payne existen tres categorías de fuentes potenciales de estrés: ambientales, organizacionales e individuales (Atalaya, 2001, p.28). Ver Figura 1.3

Figura 1.3 Modelo de Tensión o Estrés en el Trabajo



Fuente: Cooper & Payne, Stress at Work

Si se quiere evaluar la cantidad total de tensión en un individuo, tenemos que sumar sus tensiones de oportunidad, de restricciones y de demandas. A continuación se describen las tres fuentes potenciales del estrés laboral.

a) Factores ambientales

Entre los factores ambientales de mayor incidencia en los empleados de una organización están las incertidumbres económicas ante cambios en las políticas económicas del país que provocan desconcierto e inseguridad económica causando angustia en el individuo.

Las recesiones menores también aumentan los grados de estrés. Las crisis económicas van acompañadas del desempleo, despidos temporales, recortes salariales, y demás.

Las incertidumbres políticas por cambios en los sistemas y amenazas políticas provocan tensiones, incluso en países estables pueden provocar estrés. Otro tipo de incertidumbre es la tecnológica como: innovaciones y automatización constituyen una amenaza para las personas que presentan tensión por no poseer las habilidades o experiencia necesarias.

b) Factores organizacionales

En la organización abundan los factores que pueden provocar estrés, por ello resulta importante clasificar estos factores con base a las tareas, al papel, las demandas interpersonales, la estructura y el liderazgo organizacional y la etapa de la vida de la organización.

- **Demandas de la tarea:** hace referencia al diseño del trabajo individual como la autonomía, la variedad de actividades, grado de automatización, las condiciones laborales y la distribución física del espacio. Por otra parte cuando factores como la temperatura, el ruido u otras condiciones físico-ambientales son adversas, pueden aumentar la ansiedad, lo mismo en lugares donde las interrupciones son constantes.

- **Demanda del papel:** Son las presiones en función del rol de la persona en la organización. Los conflictos de roles provocan expectativas difíciles de conciliar, ya que la sobrecarga de tareas y la falta de definición de las funciones provoca conflictos con las expectativas del empleado y el desconocimiento del rol a desempeñar.

- **Demandas interpersonales:** Se deben a la falta de respaldo social y las malas relaciones interpersonales, que pueden causar estrés, sobre todo en empleados que tienen muchas necesidades sociales.

- **Estructura organizacional:** Define las diferencias jerárquicas existentes en la organización, las reglas, las normas y la toma de decisiones. El exceso de reglamentos y la falta de participación en decisiones son ejemplos de variables estructurales que podrían ser fuentes de estrés.

- **Liderazgo organizacional:** Es el estilo administrativo de los ejecutivos de la organización. Algunos crean una cultura de tensión, temor y ansiedad, así como el excesivo control y despido de empleados que no se esfuerzan según lo esperado por la organización.

- **Etapa de la vida de la organización:** Las organizaciones pasan por un ciclo, durante el cual, se constituyen, crecen, maduran y declinan. La etapa de vida de la organización genera en los empleados diferentes presiones. De ahí que las etapas de constitución y declive son muy estresantes, siendo que la primera tenga mucha emoción e incertidumbre, mientras que la segunda requiere de recortes, despidos e incertidumbre. El estrés es menor en la etapa de madurez, ya que el equilibrio alcanzado se debe a su asentamiento y posicionamiento en el mercado.

c) Factores individuales

Las experiencias y problemas que afectan a las personas durante las horas que no trabaja pueden influir negativamente en el trabajo, entre estos factores están los problemas familiares, económicos, personales y las características inherentes a la personalidad.

- **Problemas familiares:** Los problemas conyugales, la ruptura de una relación y los problemas de disciplina con los hijos son ejemplos de estresores que afectan a los trabajadores y que resultan muy difíciles de ser olvidados en el centro de trabajo.

- **Problemas económicos:** Sea cual fuere el nivel de ingreso, las personas que ganan mucho parecen tener tantos problemas con su economía como quienes ganan regular o poco. En general, hay personas que administran mal su dinero o que tienen estilos de vida que exceden su nivel de ingresos.

- **La personalidad:** Es un conjunto de hábitos adquiridos a lo largo del desarrollo del individuo y que conforma un patrón de comportamiento el cual influye en el nivel de susceptibilidad al estrés. Entonces un factor individual importante que influye en el estrés es la personalidad de una persona (Atalaya, 2001, pp. 28-30).

1.2.2 Diferencias Individuales

Con respecto a las Diferencias Individuales, algunas personas prosperan en situaciones estresantes, mientras que otras sucumben a su peso. Se han encontrado variables moderadoras como la percepción, la experiencia laboral, el respaldo social, el punto de control y personalidad del tipo A.

- **La Percepción:** La gente reacciona en función de la realidad que ve o percibe. Por ejemplo, una persona siente temor de perder el trabajo porque están despidiendo personal, mientras otra, lo percibe como una oportunidad para percibir una buena liquidación e instalar su propio negocio.

- **La experiencia laboral:** Usualmente las personas con mayor experiencia desarrollan habilidades para manejar el estrés y adaptarse a las situaciones que lo generan debido a su trayectoria de enfrentamiento de problemas.

- **El respaldo social:** Las relaciones positivas con los compañeros y jefes pueden amortiguar el impacto del estrés; las personas que trabajan en un entorno social de cordialidad y respeto son más optimistas y tienen mayor soporte para enfrentar los estresores.

- **El punto de control:** Es el grado de control que las personas tienen sobre sus vidas y sobre lo que les sucede sea positivo o negativo. Hay personas que se sientes dueñas de su propio destino, de su éxito profesional o fracaso; y otro grupo de personas que creen que la vida escapa de su control, que depende del azar, de otras personas, así como de factores externos.

- **Personalidad tipo A:** Son los individuos adictos al trabajo que tienden a asumir responsabilidades propias y ajenas; suelen tener prisa y ser impacientes, además de ser muy competitivos. Se ha visto que la hostilidad y la ira en este tipo de personalidad se relaciona con males cardiacos. Sin embargo el que una persona sea adicta al trabajo no significa que tenga más probabilidad de padecer cardiopatías (Atalaya, 2001, p.30).

1.2.3 Consecuencias del estrés laboral

El estrés se manifiesta de diferentes maneras, los síntomas se pueden catalogar dentro de tres categorías generales: fisiológicos, psicológicos y de comportamiento.

a) **Síntomas Fisiológicos:** El estrés puede provocar cambios en el metabolismo, aumentar el ritmo cardiaco, producir jaquecas e infartos.

b) **Síntomas Psicológicos:** Se refieren a cambios en las actitudes y disposición de los individuos. Pueden producir insatisfacción laboral, es el efecto más sencillo y evidente del estrés, manifestándose en tensión, ansiedad, irritabilidad, aburrimiento y postergación. La evidencia sugiere que los empleos que ofrecen poca variedad, autonomía, retroalimentación crean estrés y reduce la satisfacción y entrega al trabajo.

c) **Síntomas de comportamiento:** Incluyen cambios de productividad, ausentismo y rotación laboral, cambios en los hábitos alimenticios, mayor consumo de alcohol y tabaco, habla acelerada, divagaciones y problemas de sueño (Atalaya, 2001, pp.30-31).

De esta forma finaliza el primer capítulo del estudio. Hasta este punto se han abordado los conceptos más importantes de estrés y estrés laboral; se han establecido la clasificación y tipos de estrés; el cómo se produce, y que factores lo provocan. Ahora bien, en el siguiente capítulo, es necesario establecer cuáles son las técnicas de meditación que han sido probadas para manejar y prevenir el estrés laboral en el ser humano.

CAPÍTULO II. TÉCNICAS DE MEDITACIÓN

CAPÍTULO II. TÉCNICAS DE MEDITACIÓN

Existen diversas técnicas de meditación que sirven para mantener el equilibrio entre el cuerpo, la mente y el espíritu del ser humano, logrando así tener herramientas, que aunque para algunos aún son desconocidas, ya han sido probadas para combatir la depresión, el miedo, el estrés y un sinfín de emociones que se pueden experimentar ante una situación dada, obteniendo beneficios significativos en la salud física, emocional y espiritual.

El presente capítulo documenta algunas definiciones de meditación, así como las teorías que han surgido con respecto a éste concepto que hoy en día está en boga. Se delimitan los efectos psicológicos y fisiológicos de la meditación, y los procesos cognoscitivos que se generan en el individuo cuando se lleva a cabo ésta práctica hasta formarla un hábito en su vida.

De igual forma se presentan los beneficios de tres tipos de respiración: la completa, la abdominal y la circular. Siendo la respiración el hilo conductor que conecta el cuerpo con la mente y el espíritu, y la base para lograr una correcta meditación.

Para finalizar se propone el uso del método conocido como EFT que por sus siglas en inglés significa Emotional Freedom Techniques (Técnicas de Liberación Emocional), el cual es un método rápido y sencillo que nos permitirá manejar y prevenir el estrés laboral siguiendo una serie de pasos tan fáciles como memorizar una receta de pastel.

2.1 LA MEDITACIÓN: CONCEPTUALIZACIÓN

Aguilar & Musso (2008) han documentado en su artículo denominado La Meditación como Proceso Cognitivo – Conductual que cada vez más psicólogos y médicos están utilizando la meditación para tratar una variedad cada vez mayor de trastornos físicos y emocionales. Coyne (1998), citado en Aguilar & Musso (2008) publicó en el mes de mayo en la revista New York, un artículo sobre cómo tener los pensamientos adecuados puede curarse la enfermedad, y subrayó la importancia de cinco métodos para lograrlo: bio retroalimentación, meditación, imaginación guiada, terapias cognoscitivas y terapia de grupo de apoyo.

Meditación es un término que no siempre se usa en el mismo sentido, puesto que diversas escuelas filosóficas, teológicas, espirituales y psicológicas han utilizado el término para referirse a procesos distintos. Con frecuencia se encuentra en la literatura confusión en relación a los términos y conceptos de introspección, reflexión, pensamiento, análisis, discriminación y concentración.

> "Meditar es un estado acrítico de auto observación. Se observa el pensamiento, pero sin pensar; el sentimiento, sin involucrarse en él; y se observa cualquier contenido cognoscitivo, sensorial, emocional, fisiológico o conductual, de manera pasiva. Puede considerarse una técnica mientras el meditador no ha logrado el estado de conciencia meditativo. Cuando se alcanza, puede inducirse a voluntad, por lo que la técnica, que no es la meditación, deja de ser necesaria" (Aguilar & Musso, 2008, p.243).

Osho (1996) citado en Aguilar & Musso (2008) define a la meditación como "un estado de observación acrítica de los contenidos cognoscitivos. Es un medio de des-condicionamiento, por lo que los orientales le conocen como el camino hacia la liberación o a la iluminación" (p.243).

Mikulas (1978) citado en Aguilar & Musso (2008) define a la meditación como “una técnica que incluye auto observación y análisis funcional de conducta manifiesta y encubierta, lo cual permite la relajación, la desensibilización y la desvinculación. Igualmente Carpenter (1977) menciona que el ejercicio meditativo brinda tres ganancias terapéuticas: introspección hacia patrones repetitivos que son auto derrotantes de conducta y pensamiento, la desensibilización de pensamientos dolorosos, y finalmente el condicionamiento del sistema nervioso central” (p.252).

2.1.1 Efectos psicológicos de la meditación

Los efectos clínicos de la meditación están bien documentados en la literatura. Por ejemplo, se ha encontrado que disminuye la ansiedad y el estrés de manera tan efectiva como la relajación y otras técnicas cognitivo conductuales (Aguilar & Musso, 2008, p.246).

Así mismo, reduce la frecuencia e intensidad de los pensamientos negativos, reduce el enojo, contribuye al desarrollo de valores positivos de la autoestima y a la autorrealización, sirve para combatir el insomnio y depresión.

Se ha reportado también que la meditación ayuda a una mejor adaptación al trabajo y a reducir la fatiga, también se recomienda el uso de la respiración meditativa para lograr la reducción del dolor crónico; otros estudiosos del tema han usado la meditación trascendental como una forma de aliviar la migraña. Se ha señalado también que la práctica regular de la meditación aumenta la memoria y la absorción de la información (Aguilar & Musso, 2008).

Adicionalmente, los efectos de la meditación sobre la calidad de vida no se restringen a los pacientes, sino también a los terapeutas mismos, que son susceptibles al desgaste profesional (burnout). El entrenamiento en reducción del estrés basado en el sistema de meditación, produjo cambios significativos en la reducción del estrés. Así mismo, se sabe que los casos de desgaste en este tipo de profesiones ligadas al contacto directo con pacientes afecta de manera negativa la calidad del servicio que se presta al cliente. Este mismo estudio indica que la práctica regular de la meditación produce cambios favorables en el nivel de compasión y calidad de vida del profesional, hecho que repercute en un mejor manejo de sus pacientes y en el nivel de satisfacción percibida por los mismos (Aguilar & Musso, 2008, p.246).

2.1.2 **Efectos psicofisiológicos de la meditación**

Se ha reportado consistentemente cambios psicofisiológicos como resultado de la meditación. Así por ejemplo, se ha encontrado decrementos significativos en la activación psicofisiológica, en general en la hipertensión arterial en los ritmos cerebrales alpha y el estado de alerta en la temperatura periférica en la tensión muscular y el ritmo respiratorio; los meditadores parecen tener una menor reacción ante el estrés y una más rápida recuperación que los grupos de control.

En 1976 Benson llamó respuesta de relajación a estos cambios fisiológicos colectivos. Esta es una respuesta integrada de la mente y el cuerpo, que incluye la reducción en el consumo de oxígeno, el decremento de la frecuencia cardiaca y respiratoria, presión sanguínea y reducción de los niveles de ácido láctico, aumento de la resistencia de la piel y alteraciones en el torrente sanguíneo (Aguilar & Musso, 2008).

2.1.3 Teorías de la meditación

> "La meditación, como cualquier técnica, adquiere funcionalidad dentro de un contexto teórico y explicativo. Y, como lo señalaron Kutz, Borysenko y Benson (1985), cuando a la meditación se le separa de su aspecto mitológico, místico y religioso, debe incorporarse a otro contexto explicativo, a otro sistema ideológico, para proveerle de significado" (Aguilar & Musso, 2008, p.250).

En la misma línea, Delmonte (1987) citado en Aguilar & Musso (2008) señaló "que existe la necesidad de examinar la meditación dentro de un contexto teórico para poder formular hipótesis acerca de lo que incluye la experiencia de meditación y cómo su práctica puede ser terapéutica. La consideración de estas hipótesis y la posibilidad de probarlas empírica, clínica y fenomenológicamente, puede conducirnos a un entendimiento más profundo de la meditación" (pp.250-251).

No hay un modelo único capaz de tomar en cuenta toda la complejidad de las experiencias de la meditación. Por esta razón, la meditación suele ser examinada desde perspectivas teóricas distintas e incluso divergentes, enfatizando diferentes modelos explicativos de la experiencia y conducta humana.

La explicación teórica del proceso de meditación y sus efectos se ha abordado desde diferentes perspectivas teóricas, como la psicoanalítica la teoría constructivista de Nelly y la teoría personal de Delmonte; en términos de meta terapia y estados alterados de conciencia de Goleman (1971), de la conciencia bimodal de Orstein (1972), entre otras (Aguilar & Musso, 2008:251).

Según Kutz, Borysenko y Benson (1985), citado en Aguilar & Musso (2008) “para entender los efectos reales de la meditación, primero debe conceptualizarse eliminando sus bases culturales y religiosas. Esto se logra mejor si se define la meditación como una regulación intencional de la atención, de un momento a otro. La meditación de concentración, se alcanza restringiendo la atención a un único estímulo repetitivo, como una palabra, un sonido, una oración, una frase, la concentración en la respiración, o un objeto visual, manteniendo una actitud pasiva” (p.251).

> “Cuando el pensamiento divaga, el meditador pasivamente descalifica la invasión, reenfocando su atención a través de la repetición del estímulo meditativo. Este campo de atención limitado predispone al meditador a abandonar el pensamiento lógico. Conforme la habilidad de meditar se desarrolla, emerge una jerarquía de sensaciones que va desde la relajación profunda hasta marcadas alteraciones cognoscitivas y emocionales. El conjunto de cambios psicológicos reflejados en la experiencia de emociones y el flujo de conciencia, ha sido denominado “estado místico”, o estado alterado de conciencia. Esto se refiere a los cambios cualitativos en el estado de conciencia, logrados por medio de la práctica de la meditación, u otras técnicas que inducen tales estados. Aún no se conocen bien los mecanismos fisiológicos por los cuales las emociones y cogniciones se alteran por medio de la meditación” (Aguilar & Musso, 2008, p.251).

2.1.4 Meditación y procesos cognoscitivos

La meditación es un proceso cognoscitivo de atención selectiva, es una técnica de relajación generalizada, que lleva la atención de un input externo hacia un input interno y genera consistencia. Se ha reportado que el contenido de la imaginación en la meditación contribuye al despertar de sistema nervioso autónomo; aunque al igual que otros procesos cognitivos, parece estar influida por diferencias individuales en el tipo de atención (Aguilar & Musso, 2008).

La meditación es una técnica que ayuda a aprender a discriminar los pensamientos de otros eventos internos. La habilidad de discriminar permite al individuo mayor libertad de selección acerca de dónde permanecer en su pensamiento, o retornar al aquí y ahora, lo cual es relevante para el manejo de la ansiedad y la depresión y contribuye al descubrimiento de recuerdos y de emociones traumáticas.

Según Kutz, Bosysenko y Benson (1985), desde la posición de observador imparcial el meditador es capaz de examinar pensamientos y sentimientos, proceso en el cual pueden experimentarse marcados cambios, como estados alterados de consciencia. Cognitivamente este cambio se manifiesta como un uso mayor del proceso de pensamiento primario. El proceso de pensamiento primario es considerado un modo indispensable de funcionamiento mental, conocido por su flexibilidad intuitiva y tratamiento multidimensional del contenido cognoscitivo (Aguilar y Musso, 2008:249).

2.2 REDISEÑA TU RESPIRACIÓN

Ferrara (2012) menciona que la respiración es nuestro principal alimento. El ser humano puede permanecer sin comer treinta o cuarenta días, pero sin respirar sólo unos minutos. Cuando el bebé nace su primera acción es respirar, si no respira, el bebé siente que muere y ello le da el primer impacto desde el nacimiento. Los estudios acerca de la respiración holotrópica o el rebirthing dicen que este primer trauma tiene consecuencias en nuestras vidas (p.45).

Sabemos que de la respiración dependerá nuestro nivel de energía; si nos alimentamos bien por medio de una profunda respiración, tendremos la salud energética y física correcta e incluso podemos producir una transformación de la energía y la conciencia. La respiración es el hilo conductor que une el cuerpo, la energía, la mente y el espíritu.

Lo más importante de la respiración es que no está conectada ni al pasado ni al futuro, la respiración es siempre en el momento presente. Si sabes que la respiración y la mente están ligadas, estarás consciente de que al focalizar ambas en el presente, siempre respiramos el instante eterno. La mente que se centra en el presente también está libre de los recuerdos del pasado y de las preocupaciones del futuro (Ferrara, 2012, pp. 45-46).

Cuando ejercitas las prácticas de este método todo tu cuerpo se electrifica, se llena de dinamismo, luz, vitalidad y lo rodea una fuerte vibración. Llenarse de luz es una realidad científica. Entre más oxígeno tomes, las células se cargan de luz, los órganos se nutren mejor, el corazón y el cerebro funcionan óptimamente.

En la respiración normal absorbemos cantidades normales de prana; en tanto en la respiración de yoga bio tántrica podemos acumular una mayor cantidad de reserva de prana en el cerebro y en los chakras; el prana obedece a la mente, al pensamiento, a la visualización (Ferrara, 2012).

2.2.1 Respiración completa

Abarca la parte baja, media y alta. Trabaja sobre el plano físico, emocional y mental. Inhalar, retener y exhalar en el doble del tiempo de la inhalación.

Puedes respirar contando mentalmente hasta siete para inhalar y doce o catorce segundos para exhalar.

Los beneficios son los siguientes:

- Activa la circulación sanguínea.
- Beneficia el corazón.
- Activa y regenera las glándulas endócrinas.
- Desarrolla la fuerza de voluntad.
- Serena la mente.
- Aumenta la energía intelectual.
- Se obtiene sanación psico-emocional.
- Aumenta la electricidad del cuerpo en la columna energética y los chakras.

Duración: de cinco a veinte minutos (Ferrara, 2012).

2.2.2 Respiración abdominal

Infla y desinfla el abdomen como un niño. La respiración abdominal es la primera que efectuamos al nacer.

Duración: quince minutos (Ferrara, 2012).

2.2.3 Respiración circular

La respiración circular es una respiración - meditación tántrica que tiende a disolver los límites del cuerpo y a despertar la sensibilidad energética. Es una respiración que conecta la inhalación y la exhalación sin que haya espacio entre ellas. La inhalación y la exhalación se realizan en la misma cantidad de tiempo.

Los beneficios son los siguientes:

- Despierta la sensación de unidad física y espiritual.
- Activa la energía por los meridianos.
- Amplia las fronteras de la mente.
- Prepara para entrar en meditación profunda.
- Otorga paz y silencio.
- Permite sentir la energía en el segundo cuerpo y el individuo se llena de pura conciencia.

Duración: de veinte a cuarenta minutos (Ferrara, 2012).

2.3 EFT (TÉCNICAS DE LIBERACIÓN EMOCIONAL)

Church (2010) menciona que EFT “es un método muy rápido y sencillo de reducir la intensidad de los recuerdos traumáticos. Todos los seres humanos han tenido algún evento traumático en su vida, como por ejemplo cuando la enfermera olvidó algunos minutos darte el biberón cuando eras un bebé” (p.4). Para algunas personas estos eventos traumáticos fueron muy escasos y suaves, mientras para otros fueron horrorosos, como genocidios, violación o guerra.

A través de los años, hemos acumulado infinidad de recuerdos traumáticos formando comportamientos y estrategias de acoplamiento basados en estas experiencias. El crecimiento emocional ha sido forjado por estos episodios, e incluso creemos que estamos destinados a permanecer así para toda la vida (Church, 2010).

Históricamente el crecimiento emocional ha sido difícil de moldear, podemos pasar toda la vida meditando y cultivando la paz interior, pero ese estado se ve trastornado fácilmente por los eventos cotidianos. El aprender y perfeccionar estas técnicas toma muchos años (Church, 2010).

> "EFT ha demostrado una manera completamente nueva de liberarnos de recuerdos emocionales. Aun unos cuantos minutos después de que lo pruebas, es probable que veas que la intensidad de tu recuerdo traumático disminuye rápidamente. Existen muchos estudios científicos sobre EFT para la depresión, ansiedad y otros problemas psicológicos. Estos muestran que la gente que utiliza EFT se recupera rápidamente, a menudo en solamente unas cuantas sesiones" (Church, 2010, p.5).

La efectividad de EFT se ha mostrado con mayores resultados en el tratamiento del estrés post-traumático, donde millares de soldados que han regresado de Irak y Afganistán han mostrado que los síntomas y la intensidad de los recuerdos disminuyen rápidamente. EFT se ha utilizado para eliminar la ansiedad y el estrés que reclama una gran parte de la atención de la persona en diferentes ámbitos, como el rendimiento deportivo, académico y de negocios (Church, 2010).

> "EFT recurre a principios desarrollados por muchos de los gigantes de la psicología del último siglo. El científico Ruso Pavlov demostró primero la respuesta condicionada de perros, y el famoso psicólogo Americano B. F. Skinner desglosó el condicionamiento en paquetes más pequeños (llamados aspectos en EFT). Un influyente psiquiatra Sud-Africano, Joseph Wolpe, desarrolló la escala del estrés justo después de la Segunda Guerra Mundial, la cual es utilizada ahora en EFT. El psicólogo Aaron Beck descubrió que reemplazar las creencias disfuncionales (cogniciones) podía ayudar a la gente a sanar de una variedad de problemas psicológicos. Y en muchos estudios se ha demostrado que la terapia de exposición (en EFT, recordando el problema) ha sido efectiva" (Church, 2010, p.7).

Otra rama de experiencia, en la cual se basa EFT es en los puntos de acupuntura de la medicina oriental. Estudios han demostrado que la presión en puntos de acupuntura puede ser tan efectiva como insertar una aguja. EFT es llamado “acupuntura sin agujas”, debido a que tiene tanta base en la ciencia psicológica Occidental como en la medicina Oriental.

Muchos estudios científicos que miden los efectos de EFT han sido publicados en revistas y artículos académicos que describen que los mecanismos de EFT afectan el cerebro, el sistema nervioso, los genes del estrés, neurotransmisores como la serotonina y la dopamina y las hormonas del estrés tales como el cortisol (Church, 2010).

Craig (2010) afirma que la premisa del EFT (Técnicas de Liberación Emocional) es: “la causa de todas las emociones negativas es un trastorno en el sistema de energía del cuerpo” (p.13).

Cuando nos sentimos bien en todos los sentidos la energía fluye normalmente sin obstrucción. Cuando hay un bloqueo, estancamiento o interrupción en la energía del cuerpo, las emociones negativas se desarrollan junto con los problemas físicos (Craig, 2010).

> “Adicionalmente, puede traer alivio completo o parcial en alrededor del 80 por ciento de los casos en los que se prueba, y en manos de un profesional cualificado, su tasa de éxito puede superar el 95 por ciento (Craig, 2010, p.13)”.

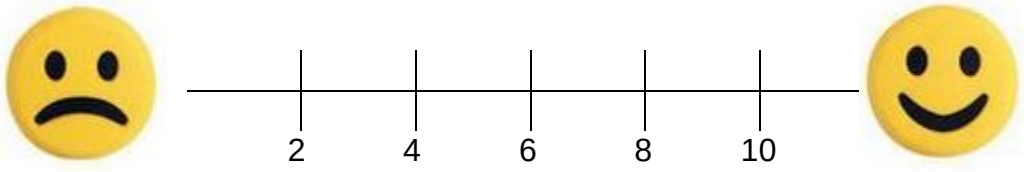
La gran mayoría de quienes usan EFT para resolver un problema específico, experimentan una mejoría significativa. Los resultados son impresionantes y comparados favorablemente con medicamentos, procedimientos quirúrgicos, y otros tratamientos médicos. EFT puede ayudar a tomar el control de la salud y felicidad cambiando tu vida completamente (Craig, 2010).

2.3.1 Definir el Problema

El primer paso consiste en evaluar la molestia utilizando el “medidor de intensidad” con una escala de 0 a 10 antes y después de aplicar EFT para determinar el progreso y los niveles de intensidad. El malestar puede ser físico, tal como un dolor de cabeza, o una emoción, como temor, ansiedad, depresión, estrés o enojo.

Ahora debes preguntarte que tan enojado, ansioso, deprimido o estresado te encuentras en la escala de cero a 10. Si no te molesta en absoluto, estás en cero. Si estás en 10, es lo más intenso que podría ser. Antes de iniciar la sesión de tapping se debe hacer una evaluación de la intensidad (Craig, 2010). Ver Figura 2.1

Figura 2.1 El Medidor de Intensidad EFT



Fuente: Craig, La Receta Básica de EFT

2.3.2 La Preparación

La Receta Básica tiene una rutina de inicio para preparar el sistema de energía, el cual es vital en todo el proceso de EFT. El sistema de energía del cuerpo humano está sujeto a interferencias eléctricas que pueden bloquear el efecto de equilibrio de estos procedimientos de tapping. Eliminarlo es el trabajo de la Preparación (Craig, 2010).

> "Desde el punto de vista técnico, este bloqueo que interfiere toma la forma de una inversión de polaridad dentro de tu sistema de energía. Esto es diferente de las interrupciones de energía que causan tus emociones negativas" (Craig, 2010, P.19).

Esta inversión de polaridad se le denomina "Revés Psicológico" y representa un gran descubrimiento con amplias aplicaciones en todas las áreas de sanación y de rendimiento personal. El Revés Psicológico es causado por los pensamientos auto-destructores que ocurren en el subconsciente. Cuando el Revés Psicológico está presente detiene por completo cualquier intento de sanación, incluyendo EFT (Craig, 2010).

2.3.3 La Afirmación

Craig (2010) menciona que "la causa del Revés Psicológico implica pensamientos negativos" (p.20), por lo que la corrección debe incluir una afirmación neutralizante, la cual debe recitarse tres veces.

A continuación se enuncian unos ejemplos de Afirmaciones para EFT, rellenado en el espacio en blanco una breve descripción del problema al que deseas dirigirte:

- Aunque tengo este _____, me acepto completa y profundamente.
- Me acepto a pesar de que tengo esta _____.
- Aunque tengo esta _____, me acepto profundamente.
- Aunque _____, me amo y me perdono a mí mismo.
- Me amo y me acepto aunque tengo este _____.

Algunos puntos interesantes sobre la afirmación:

- No importa si crees en lo que dice la afirmación o no. Simplemente dila.
- Es mejor decirla con sentimiento y énfasis, pero diciéndola de forma rutinaria también suele dar resultados en la mayoría de los casos.
- Es mejor decirla en voz alta, pero si te encuentras en una situación social donde prefieres murmurarla o hacerla en silencio, entonces, adelante.

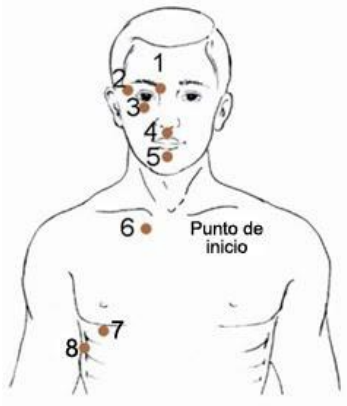
El Punto Karate se encuentra en el centro de la parte carnosa del exterior de cualquier mano entre la muñeca y la base del dedo meñique. Si eres diestro, haz tapping en el punto karate de la mano izquierda con los dedos de la mano dominante. Si eres zurdo, haz tapping en el punto karate de la mano derecha con los dedos de la mano izquierda (Craig, 2010).

2.3.4 La Secuencia

El siguiente paso consiste en hacer tapping en los principales flujos energéticos del cuerpo para corregir o equilibrar el trastorno del sistema energético. La mayoría de los puntos de tapping existen en cada lado del cuerpo, no importa cual lado utilices, ni tampoco importa si cambias de lado durante la Secuencia.

A continuación se dan las instrucciones para localizar los puntos extremos de los meridianos que son importantes para esta Receta Básica. Tomando en conjunto y haciéndolo en el orden como se indica a continuación (Craig, 2010). Ver Figura 2.2.

Figura 2.2 Principales Flujos Energéticos del Cuerpo para EFT



Fuente: Craig, La Receta Básica de EFT

a) **Ceja (Ce):** En el inicio de la ceja, justo arriba y a un lado de la nariz.

b) **Lado del Ojo (LO):** Sobre el hueso rodeando la orilla externa del ojo.

c) **Bajo el Ojo (BO):** Sobre el hueso bajo el ojo, a 2 – 3 centímetros debajo de la pupila.

d) **Bajo la Nariz (BN):** En la zona pequeña entre la nariz y el labio superior.

e) **Bajo los Labios (BL):** A la mitad entre la punta de tu barbilla y tu labio inferior.

f) **Clavícula (CL):** La intersección donde el esternón (hueso del pecho), la clavícula y la primera costilla se encuentran.

g) **Bajo el Brazo (BB):** En el costado del cuerpo, en un punto a la altura del pezón, se encuentra a 7 centímetros debajo de la axila (Craig, 2010, p.26).

2.3.5 La Frase Recordatoria

La Receta Básica puede ser aplicada para una cantidad casi infinita de problemas físicos y emocionales proporcionando un alivio para la mayoría de ellos. Sin embargo hay un concepto más que necesitamos desarrollar antes de aplicarla.

Sintonizarse con el problema puede darse al pensar en el mismo, pareciendo ser un proceso muy simple. Simplemente piensas acerca del problema mientras aplicas la Receta Básica (Craig, 2010).

Craig (2010) menciona que “la Frase Recordatoria es simplemente una palabra o frase corta que describe el problema y que repites en voz alta cada vez que haces tapping en uno de los puntos de la Secuencia. De esta forma continuamente le recuerdas a tu sistema el problema sobre el cual estás trabajando” (p.28).

Por ejemplo, si estás trabajando con el estrés laboral, la afirmación de la Preparación sería algo así:

"Aunque tengo este estrés laboral me acepto completa y profundamente"

Dentro de esta afirmación, las palabras subrayadas, estrés laboral son ideales para ser usadas como Frase Recordatoria (Craig, 2010).

2.3.6 Comprueba los resultados

Al final de cada ronda evalúa la intensidad del problema presentado en una escala de 0 a 10. Si el problema ya no te molesta para nada y la intensidad está en cero, no es necesario hacer más tapping. Si te sientes mejor y el problema persiste evalúalo en la escala de intensidad de 0 a 10 y haz una nueva ronda o las que sean necesarias. Hacer un seguimiento de los niveles de intensidad te ayuda a mantener un seguimiento de tu progreso.

EFT produce resultados dramáticos y los cambios son obvios. Pero no todas las mejorías ocurren inmediatamente, éstas pueden tener un efecto retardado. Algunas ocurren de manera tan sutil que apenas se notan. Prestar atención a todos los aspectos de tu vida, no solo al síntoma que estés tratando con EFT, te ayudará a notar estos resultados sutiles.

Muchos de estos cambios podrían pasar desapercibidos si no estás al tanto. Una de las formas más sencillas de hacer un seguimiento es elaborar una lista de todas las situaciones actuales de tu vida, síntomas físicos y sentimientos. Esto te permitirá tener evidencia de todas las transformaciones que ocurren en ti (Craig, 2010).

En este capítulo de la investigación se ha documentado las tres técnicas que servirán para manejar y prevenir el estrés laboral: la primera es la meditación vista como un proceso que conecta el cuerpo, la mente y el espíritu para lograr el equilibrio en la salud del individuo desde el plano físico, emocional y mental; la segunda es la respiración adoptada como una herramienta básica para lograr una meditación efectiva; y la tercera la técnica denominada EFT la cual sirve para atacar desde la raíz cualquier emoción que provoque reacciones fisiológicas y pensamientos negativos como el estrés en el ser humano.

CAPÍTULO III. COACHING

CAPÍTULO III. COACHING

En éste capítulo se revisa el coaching visto desde una perspectiva epistemológica, identificando a las partes que se involucran en el proceso: el “coach” y el “coachee”. De igual forma se documentan definiciones dadas por varios autores que permitan comprender el alcance de ésta técnica cuando se aplica para beneficio de la organización y del empleado.

Así mismo se vincula la Programación Neurolingüística (PNL) con el coaching, esto permite establecer las similitudes entre ambos procesos dinámicos y orientados a la formación de competencias personales e individuales teniendo como herramienta principal la comunicación entre el coach y el coachee.

En la parte última del capítulo se presenta la gestión de competencias en el coaching, tomando como referencia las aportaciones dadas por uno de los iniciadores de este enfoque: David McClelland, quien establece tres necesidades motivacionales a cubrir para el desarrollo de competencias en el ser humano. También se presentan los niveles en los que el individuo encarna sus competencias: el saber, saber hacer, saber estar y el querer hacer.

3.1 EL COAHING DESDE UNA PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA

Useche (2004) afirma que el mercado internacional se caracteriza por su variabilidad, vulnerabilidad, competitividad y cambios permanentes, obligando a las organizaciones a hacer más flexibles sus sistemas y procesos para adaptarse y elevar los niveles de productividad de los mismos, para responder oportunamente a las repentinas modificaciones que puedan suscitarse.

Con base en ello, las empresas revisan constantemente su orientación organizacional para lograr los objetivos establecidos, lo cual implica la capacidad para crear equipos de trabajo, estimular la comunicación, promover la lealtad, facilitar el consenso y aportar fuerza y credibilidad a los proyectos, entre otros, para lo cual se trasladan a otros ámbitos, para adoptar técnicas y transferirlas a los sistemas y procesos organizacionales (p.126).

3.1.1 Qué es el Coaching

Useche (2004) documenta la definición dada por Cajigal (1983) citada por Rodríguez, (1995), el coaching proviene del idioma inglés y del término coach, que en español significa “preparador o entrenador, es quien dirige y moviliza a los equipos deportivos hacia jornadas competitivas, para que mediante el establecimiento de interacciones e interrelaciones efectivas, roles, estructuras, valores, políticas, técnicas, profesión o exigencia internacional se sitúen en un ámbito más variado, y multifuncional”. Agregando al término coach el gerundio “ing”, se obtiene coaching, el cual se puede traducir lingüísticamente como preparación o entrenamiento.

El coaching de acuerdo con Zárate (2000), Coll (1998) y Salazar y Molano (2000) que son citados en Useche (2004) es “un proceso técnico de formación y desarrollo, basado en los objetivos organizacionales, enfocando al recurso humano a incrementar la motivación y satisfacción del personal, así como a elevar los niveles de eficacia y calidad de las actividades realizadas, servicios y productos elaborados y requeridos por el mercado para satisfacer a los clientes y obtener mayores beneficios económicos” (p.127).

> “Esta técnica tiene como objetivo capacitar a los empleados de nuevos procedimientos, enseñarles nuevas aptitudes, incrementar su desempeño, desarrollando la capacidad de acción, modificando la actividad del trabajador para trazar el curso de su carrera profesional y ayudar a los trabajadores a tener más confianza en sí mismos, para resolver problemas y tomar decisiones acertadas, creando un entorno en el cual los empleados estén dispuestos a compartir sus ideas con su superior inmediato” (Useche, 2004:127).

Los actores principales están conformados por los coachees, es decir, la fuerza laboral que se desempeña en la organización, y el coach quién es el gerente-supervisor-entrenador. Los primeros tienen entre sus responsabilidades ejecutar las actividades asignadas. Los segundos tienen entre sus actividades transmitir y generar confianza entre los participantes, inculcar sentido de responsabilidad y compromiso, capacidad de aprendizaje para trasladar lo necesario, impecabilidad en el desempeño y capacidad de innovación y creatividad e indicar el camino a seguir, todo para el logro de los objetivos de las personas y las empresas.

En esta técnica el coach tiene que desarrollar habilidades en los coachee para que puedan diagnosticar, evaluar y corregir problemas de comportamiento y de desempeño, sin dejar de lado el establecimiento de una actitud y conducta proactiva y positiva, fomentar relaciones labores productivas y relaciones afectivas entre todos los miembros de la organización (Useche, 2004).

3.1.2 Fundamentos epistemológicos del Coaching

Useche (2004) afirma que “el coaching no ha sido fundamentado ontológicamente de una manera explícita, sin embargo, realizando un análisis de este, se concibe

al hombre como cliente, trabajador y capitalista, y sobre todo como célula viva del organismo empresarial que actúa con plena capacidad en el desarrollo de la función que debe cumplir (Salazar & Molano, 2000:29) en una realidad basada en competencias, donde obtener el liderazgo es la razón de ser, convirtiendo la competitividad empresarial en un torneo de grandes ligas (Salazar & Molano, 2000:11)" (p.128).

> "En el coaching se relacionan e integran diversos elementos, como: el recurso humano, conformación y desarrollo de procesos organizacionales, comunicación interna, sistema de información-comunicación y la participación activa del cliente para dinamizar y activar el intercambio de información con el medio circundante, y mediante la interrelación de elementos se genera una retroalimentación, es decir, el retorno de información sobre el resultado de un proceso o actividad (Cook, 2000,142)" (Useche, 2004, p.128).

Por lo que, la fuerza laboral se encuentra en un desafío constante al tener que deslastrarse de todo su pasado, que en parte, está conformado por su comportamiento, ideología, hábitos, entre otros, cuando el mercado así lo exija.

Pero, pretender hacer semejante ruptura, lleva hacer una serie de cuestionamientos, ¿se puede racionalmente pretender partir de cero en cada proyecto que se lleva a cabo?, ¿se puede realmente no considerar el comportamiento que ha tenido una empresa en el tiempo?, ¿acaso las experiencias, los errores y los aciertos pasados no cuentan?, entonces, ¿qué hacer con ese cúmulo de conocimientos teóricos y empíricos?, ¿desecharlos?, acaso, ¿se está ante una realidad en la que ya no tiene cabida el pasado?

Para que el coaching sea un paradigma debería ser una realización científica universalmente reconocida que, durante cierto tiempo, proporciona modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica, lo cual no ha llegado a hacer hasta el momento. El coaching no es un paradigma y menos una disciplina, y de ser una de los dos, habría que analizar las aportaciones históricas de este al conocimiento científico, lo cual hasta el momento no ha hecho, por lo que solo puede otorgársele el carácter de técnica gerencial (Useche, 2004).

Por otra parte Salazar & Molano (2000) citados en Useche (2004) consideran al coaching como:

> "(…) un nuevo paradigma que ayuda a crear una organización ganadora, que incluya el perfeccionamiento de una nueva filosofía del desarrollo humano, entrenamiento modularizado, transferencia de estrategias de aprendizaje, estímulo de las relaciones con los empleados creando una actitud de propietarios, uso de gerentes para entrenar al personal y desarrollar carreras en la empresa, manejar el autoestima entre empleados y grupos e identificación de estrategias de recompensas para motivar a mejorar su compromiso y lograr resultados" (p.129).

Axiológicamente el coaching maneja explícitamente elementos referentes al sentido de compromiso y el deber ser de los actores en transmitir e inculcar una visión inspiradora hacia ganar, tener un sentido de liderazgo, responsabilidad de aprendizaje, motivación individual, generar desarrollo profesional y sentido de disciplina. Lo que refleja la multidisciplinariedad del concepto al involucrar elementos de diversas ciencias de la conducta y del estudio de las organizaciones (Useche, 2004:130).

3.2 EL COACHING Y LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜISTICA

Existen diversas similitudes entre el coaching y la Programación Neurolingüística (PNL). Ambas disciplinas son procesos dinámicos, orientados a formar una relación que exige competencias personales y profesionales. En ambas se desarrolla un intercambio bidireccional o multidireccional, en el cual la herramienta de trabajo es la comunicación entre el profesional capacitado y el individuo o grupo (Losada, 2009).

> "Tanto la PNL como el coaching constituyen situaciones de aprendizaje colaborativo, orientado hacia las áreas cognoscitivas, lingüísticas, emocionales y corporales. En ellas se producen cambios, se redefinen significados, percepciones o sentimientos; se modifican actitudes, valores, conductas y visiones del mundo, se aprenden y refinan destrezas y habilidades. Esto exige que durante el proceso, el asesor, inductor o coach sea un facilitador del aprendizajes, un diseñador de contextos de aprendizaje y cambio, en los cuales actúa como guía, modelo y fuente principal de recompensas" (Losada, 2009, p.14).

El profesional del coaching que utiliza la PNL como instrumento para su actividad concibe la relación de servicio y la dinámica del cambio personal u organizacional como un proceso, el cual consta de los siguientes pasos:

- Identificar los antecedentes de la situación actual, la condición presente que tiene generalmente una connotación insatisfactoria y el estado deseado; además exige constatar los efectos y consecuencias que tiene sobre el entrono el eventual logro de los objetivos planteados.
- La determinación y el análisis de soluciones para el logro de los objetivos.

- La identificación, exploración y puesta en marcha de los recursos del individuo o del grupo para trascender del estado actual al deseado.
- Un plan de acción para implementar los aprendizajes y el diseño de un programa de seguimiento que brinde apoyo y retroalimentación (Losada, 2009).

Un postulado fundamental de la PNL se basa en que las personas tienen los recursos que requieren para efectuar cambios en sus vidas, y esos recursos se encuentran en su experiencia personal, en su historia. El profesional trabaja con los modelos mentales que sus clientes le presentan, es decir, con las interpretaciones que ellos le asignan a los eventos que viven. La principal meta de cualquier intervención en coaching y PNL es contribuir a que el individuo cambie su modelo o mapa mental del mundo con la finalidad de que expanda su manera de representar la realidad y descubra opciones nuevas y diferentes (Losada, 2009).

3.3 EL COACHING. UNA HERRAMIENTA EFICIENTE

El coaching es una asociación entre el coach y su cliente, en la que el primero ayuda al segundo a desarrollar su potencial y obtener los resultados que desea. Para alcanzar ese objetivo, el coach desarrolla una conversación especializada, utilizando herramientas que le ayudan a su cliente a descubrir escenarios, encontrar respuestas y proponer soluciones que están a su alcance pero no había considerado (Martínez, 2012).

La responsabilidad del coach es hacer que el cliente encuentre el origen del problema, de igual forma le ayudará a identificar las cualidades que posee para resolver el problema. “el cliente generará sus propuestas de solución, definirá planes de acción y mecanismos de seguimiento para la ejecución del plan seleccionado para lograr sus objetivos” (Martínez, 2012:12).

Ahora bien ¿cómo saber quién es un profesional y quién sólo pretende serlo? El profesional está formado en un método que le permite apoyar a sus clientes. Existen varias organizaciones internacionales que forman, evalúan y certifican a las personas que tienen las habilidades profesionales para desempeñarse como coaches. Sin embargo, para otros representa un término de moda y se autonombran coaches porque han acudido a certificarse en instituciones que dicen formarlos en un fin de semana.

Existen elementos que se deben considerar para determinar si el coaching puede ser de utilidad, así como para seleccionar al coach idóneo a las necesidades que se buscan satisfacer.

- Investigue qué es y cómo funciona el coaching y las certificadoras internacionales: International Coaching Community, International Coaching Federation o International Association of Coaching Institutes.
- Tenga tres opciones de coaches y pregúnteles sobre sus experiencias, calificaciones, destrezas, habilidades, y al menos un par de referencias; exija que le presente sus credenciales internacionales que lo acreditan como coach.
- El coach elegido tiene que inspirarle confianza, no necesariamente debe “caerle bien” sino debe transmitirle honestidad y transparencia.

- Defina y explique al coach sus objetivos, un coach profesional le dirá desde el principio si esos objetivos están dentro de sus competencias y si puede apoyarlo o no (Martínez, 2012).

3.3.1 La gestión por competencias en el coaching

Chávez (2012) afirma que el iniciador de este enfoque fue David McClelland, de acuerdo con Chiavenato (2007) con sus aportaciones originó el estudio de la gestión por competencias como un método que favorece tres necesidades motivacionales que conducen el comportamiento humano: logro, poder y pertenencia.

Mulder (2007) expone que las competencias laborales se ven reflejadas en acciones tales como: asumir responsabilidades, capacidad de decisión, servicio, actuación en el trabajo, actitudes, aptitudes, conocimientos y experiencias para alcanzar los objetivos de la empresa (Chávez, 2012).

El individuo encarna sus competencias con base en diferentes niveles:

- El **saber**, representado por los conocimientos que permiten realizar las actividades.
- El **saber hacer**, expresado por las habilidades y destrezas para aplicar los conocimientos a una situación dada.
- El **saber estar**, personificado por las actitudes e intereses que necesita para el desarrollo de su trabajo.

- El **querer hacer**, representado por las motivaciones que conducen al individuo a ejecutar las tareas (Chávez, 2012).

Santos (2001) citado en Chávez (2012) menciona que gestionar una empresa a través de las competencias laborales ayuda a desarrollar individuos que tengan y demuestren los conocimientos específicos, así como las habilidades necesarias en su desempeño.

> "Páez (2006) indica que el enfoque de las competencias ha tenido auge desde el momento en que se han incrementado los cambios en el entorno, provocados por la globalización, las comunicaciones sin fronteras y la efectividad humana centrada en el valor agregado, que se traduce en una mayor exigencia en los niveles de competitividad, calidad e innovación para la empresa, y en una mayor exigencia en el rendimiento del trabajo personal" (Chávez, 2012:144).

Mertens mencionado en Páez, (2006), que es citado en Chávez (2012) explica que "un componente importante de la arquitectura interna de la empresa es la competencia del factor humano, esto es, la contribución que son capaces de desarrollar las personas para alcanzar determinados objetivos" (p. 145); de esta manera, se deduce una mayor atención al factor humano de una organización, porque se ha tomado conciencia que gracias a éste, se aseguran los estándares de desarrollo orientados a la mejora continua.

El desarrollo personal implica tener capacidades que faciliten la superación de un problema, la mejora de desempeño y el cambio propio; las características del desarrollo personal se representan en tres niveles:

- Primer nivel: los conocimientos y habilidades específicas.
- Segundo nivel: los valores y creencias, así como la vocación.
- Tercer nivel: las condiciones físicas, la personalidad y la inteligencia cognitiva y emocional (Chávez, 2012).

Es así como finaliza el tercer capítulo donde se ha visto el coaching desde una perspectiva epistemológica apoyado de la Programación Neurolingüística. Estos dos conceptos darán soporte a la investigación para establecer los procesos que guíen el uso de técnicas de meditación que sirvan para erradicar el estrés laboral en docentes universitarios.

CAPÍTULO IV. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE CAMPO

CAPITULO IV.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE CAMPO

En el presente capítulo se plantea el proceso metodológico que se siguió para el manejo y prevención del estrés laboral en docentes universitarios de la Ciudad de Puebla mediante el uso de técnicas de meditación y coaching.

4.1 MÉTODO

El método que se utilizó fue el deductivo ya que el estudio partió bajo la premisa de que en la actualidad los docentes universitarios de la Ciudad de Puebla padecen estrés laboral y que mediante la práctica de diferentes técnicas de meditación y coaching pueden encontrar alternativas novedosas para combatirlo de forma eficiente obteniendo resultados benéficos en su salud emocional, física y psicológica.

4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se utilizó fue descriptivo ya que se utilizaron fuentes de información como libros, revistas y otros artículos.

4.3 ENFOQUE

El enfoque es cualitativo, debido a que los aspectos relacionados con el estrés laboral en los docentes universitarios, así como el uso de las técnicas de meditación y coaching no fueron medidos, sino que se empleó un instrumento para .identificar aspectos relacionados con la percepción del estrés.

4.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

La orientación es transversal por que se tomó en cuenta las condiciones que enmarcan el tema en al año 2014.

La limitante del trabajo recae en que la investigación está enfocada en docentes universitarios de la Ciudad de Puebla, por lo tanto sería conveniente extender el estudio a otros niveles educativos e incluso en otras áreas del Estado para verificar las variaciones en el comportamiento del estrés laboral.

4.5 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Se inició la investigación documental en bibliotecas y archivos electrónicos así como en publicaciones que muestran los temas relacionados con estrés laboral, técnicas de meditación y coaching.

4. 6 INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Se realizaron entrevistas dirigidas a los docentes de nivel superior de la Ciudad de Puebla.

4.7 POBLACIÓN

La población estimada del estudio es de 300 docentes, los cuales pertenecen a 3 Universidades ubicadas en la Ciudad de Puebla.

4.8 MUESTRA

A conveniencia del investigador se determinó una muestra de 60 docentes adscritos a las tres Universidades de la Ciudad de Puebla donde se aplicaron los cuestionarios, ya que el número referido de catedráticos contestaron el cuestionario de forma voluntaria.

4.9 TÉCNICAS

La investigación de campo se apoyó de la entrevista mediante el uso de un cuestionario que nos proporcionó información relevante para conocer la percepción del estrés laboral al que se someten los profesores de nivel superior en su práctica docente.

4.10 DELIMITACIÓN GEOGRAFÍA

La investigación se realizó en la Ciudad de Puebla.

4.11 METODOLOGÍA

La obtención de la información se realizó a través de entrevistas basadas en un cuestionario dirigidas a los docentes de nivel superior de la Ciudad de Puebla.

Tabla 6.1 Bitácora

Fecha	**Actividad**	**Resultado**
JULIO 2014	Primer contacto con direcciones académicas de las tres universidades	Planteamiento de la necesidad de realizar contacto con los docentes en que se basó el estudio de caso
AGOSTO 2014	Segundo contacto con docentes de diferentes coordinaciones académicas	Descripción del objetivo de la entrevista mediante la aplicación del cuestionario que sirva para conocer la percepción de estrés en su práctica docente
SEPTIEMBRE 2014	Observación del personal docente	Se observa cierta resistencia ante la problemática. Problemas en cuanto a horarios para reunir a la muestra de docentes. Falta de disponibilidad y compromiso para atender el tema de estrés. Elaboración del cuestionario y de la guía de entrevista
OCTUBRE 2014	Aplicación del cuestionario a la muestra de docentes seleccionada.	Se obtienen resultados suficientes para la determinación del estrés laboral que sufren los docentes universitarios en la Ciudad de Puebla.

Fuente: Elaboración propia

4.12 INSTRUMENTO

El instrumento utilizado para la obtención de información de campo fue a través de un cuestionario obtenido del “Manual Ibermutuamur, Cómo Combatir el Estrés Laboral” el cual consta de 6 secciones con un total de 38 preguntas y fue piloteado en un momento dando como resultado el instrumento definitivo (Anexo 1).

4.13 ESTADO DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis enunciada como: Los efectos que produce el uso de técnicas de respiración, relajación y expansión de la mente aplicando fundamentos de coaching que sirva para manejar y prevenir el estrés laboral en los docentes universitarios de la Ciudad de Puebla son: el control de las reacciones fisiológicas ante los agentes externos que inducen al estrés laboral mediante la toma de conciencia absoluta de las emociones que permita al profesor universitario mejorar su práctica docente ejecutando un proceso de enseñanza correcto con el alumno, así como brindar un bienestar total en su salud física, psicológica y emocional.

Se prueba parcialmente con base en que con un programa de coaching y el uso de técnicas de meditación se puede combatir el estrés laboral al que se someten los docentes universitarios en la Ciudad de Puebla, y así buscar cubrir sus necesidades, pero aún no ha sido implementado.

Una vez concluida la investigación de campo, el siguiente paso es la interpretación de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes en materia de estrés, la cual se describe en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO V RESULTADOS

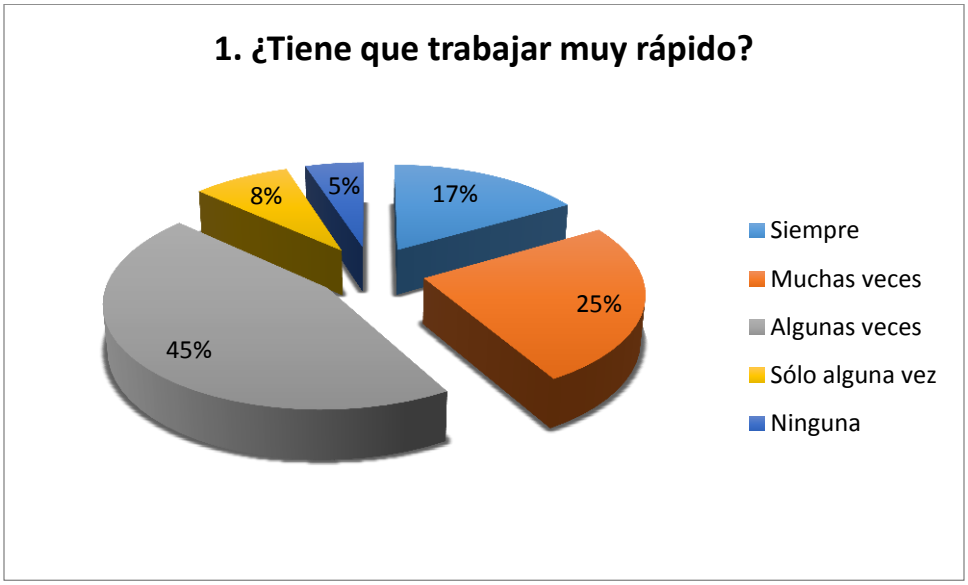
CAPITULO V. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan mediante el análisis de cada una de las preguntas que tiene el cuestionario, y la interpretación a través de gráficos en forma circular de las 38 preguntas del que consta el instrumento. Así mismo se describe un comentario para cada pregunta y un análisis general de la encuesta aplicada los 60 docentes.

5.1 PRESENTACIÓN

Pregunta 1 ¿Tiene que trabajar muy rápido?

Grafica 5.1 Trabajando rápido



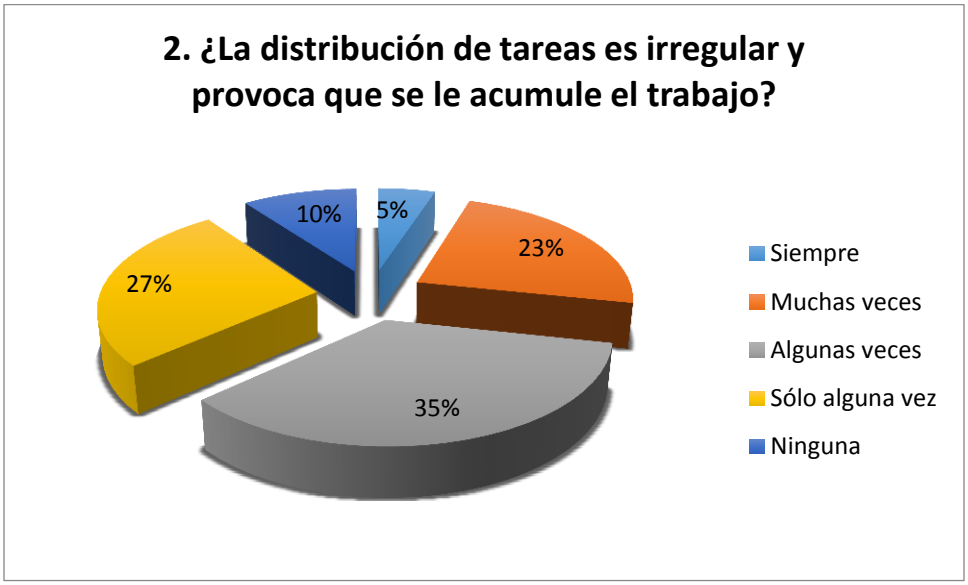
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 1 que aproximadamente la mitad de los docentes suelen trabajar algunas veces de forma muy rápida, mientras que otro porcentaje significativo de la muestra trabaja muchas veces y siempre de forma rápida.

Pregunta 2 ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?

Grafica 5.2 La distribución de actividades



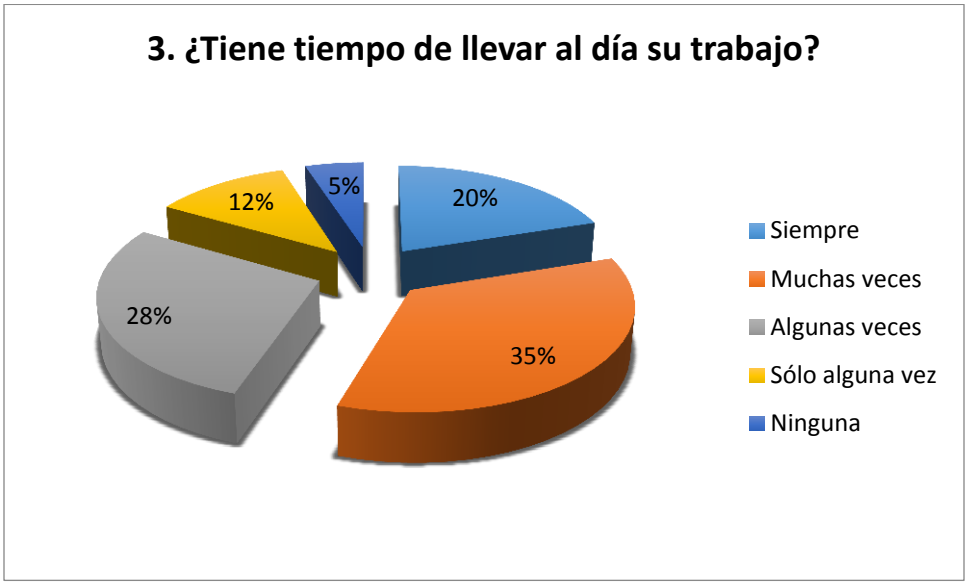
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 2 que la mayor parte de los docentes consideran que la distribución de tareas que se les asigna es irregular y les genera una acumulación de trabajo.

Pregunta 3 ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?

Grafica 5.3 Trabajo al día



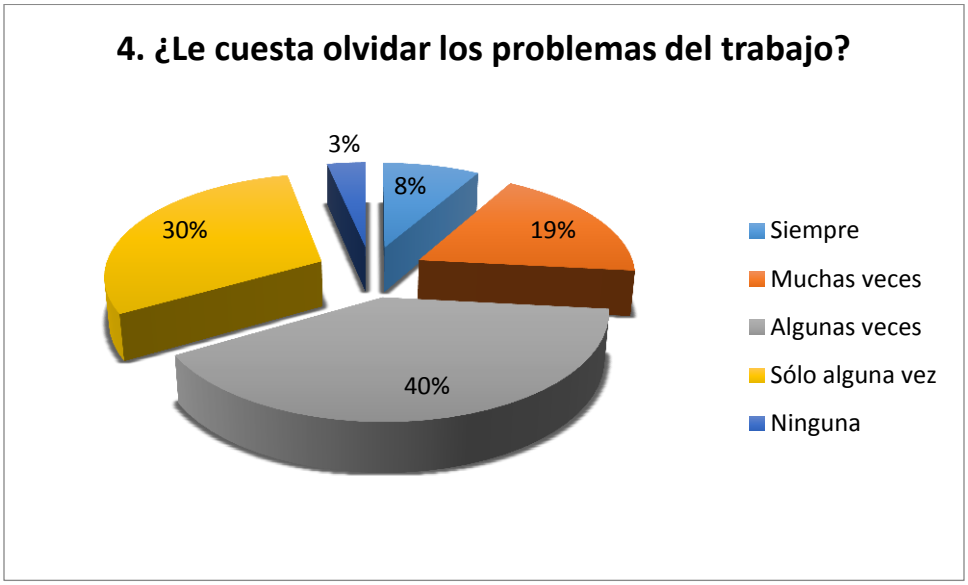
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 3 que la mayor parte de los docentes suelen tener el tiempo necesario para llevar al día su trabajo, siendo la respuesta de muchas veces seguida por la de algunas veces y siempre la que mayor impacto se denota en la muestra.

Pregunta 4 ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?

Grafica 5.4 Olvidar los problemas en el trabajo



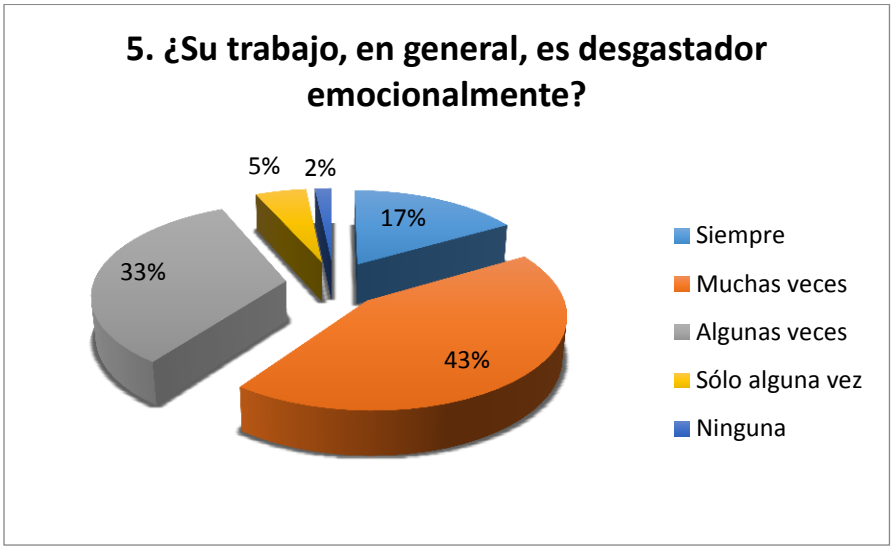
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 4 que aproximadamente una cuarta parte de la muestra le cuesta olvidar siempre y muchas veces los problemas del trabajo, mientras que la otra parte significativa de los encuestados han presentado algunas veces este problema.

Pregunta 5 ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

Grafica 5.5 Desgaste emocional en el trabajo



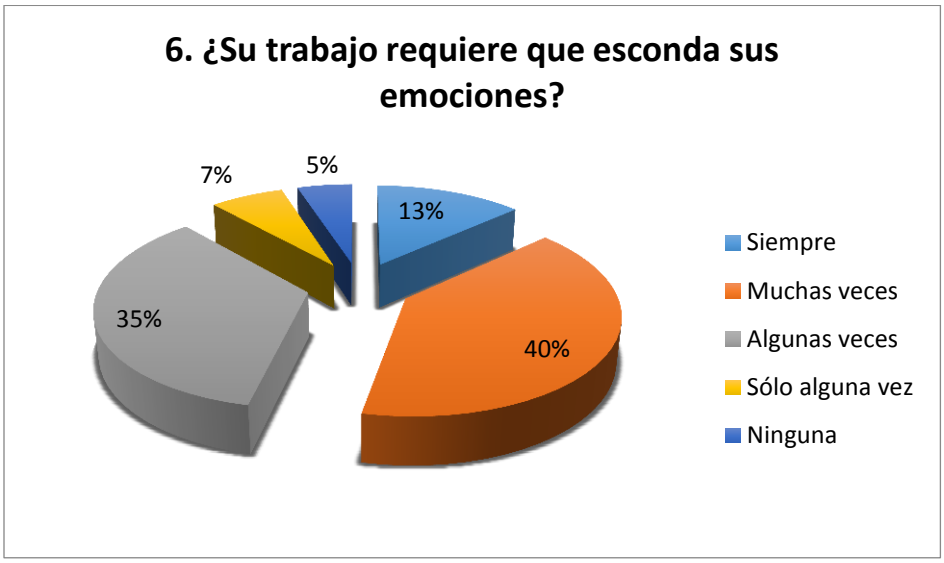
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 5 que aproximadamente una décima parte de la muestra no sufre desgaste emocional, mientras que el resto de los encuestados, siendo la mayoría, sufren de desgaste emocional en la actividad docente.

Pregunta 6 ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?

Grafica 5.6 Emociones en el trabajo



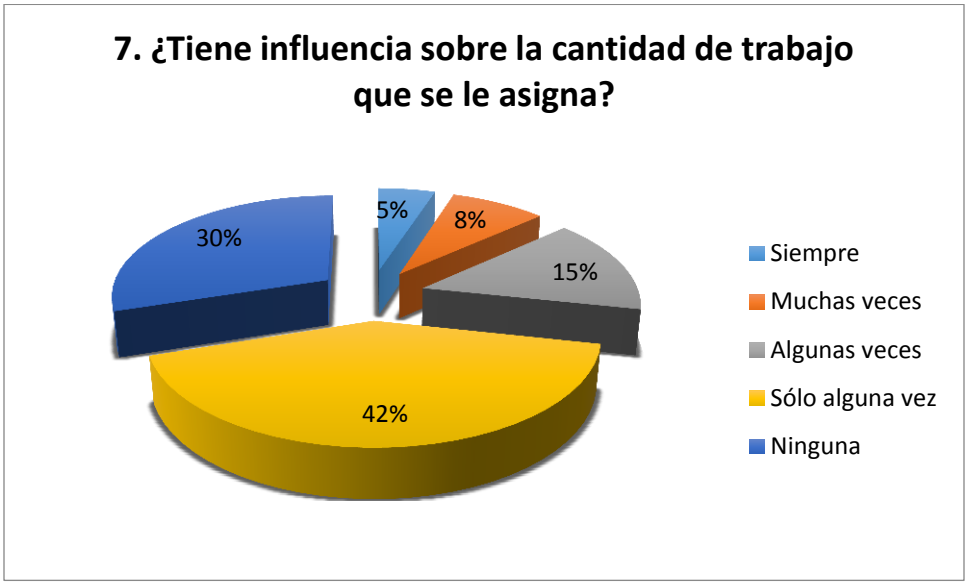
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 6 que la mitad de los docentes requieren esconder sus emociones siempre y muchas veces mientras que la otra mitad respondió que lo hacen algunas veces, sólo alguna, o ninguna de las veces, por lo que el resultado se encuentra dividido de cierta forma.

Pregunta 7 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

Grafica 5.7 Nivel de decisión en la cantidad de trabajo



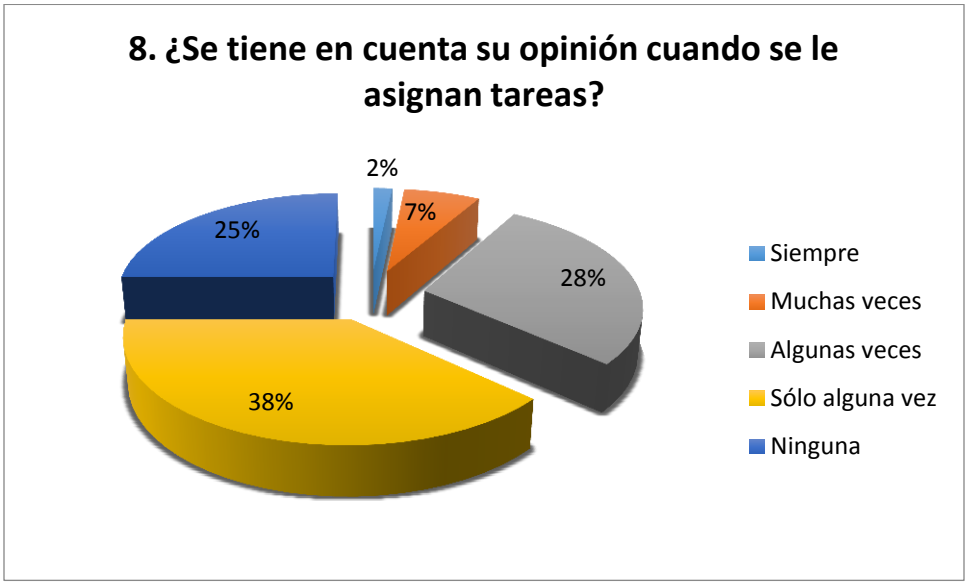
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 7 que la minoría de la muestra considera tener influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna, mientras que tres cuartas partes de los profesores no consideran tenerla en su actividad docente.

Pregunta 8 ¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?

Grafica 5.8 Asignación de tareas



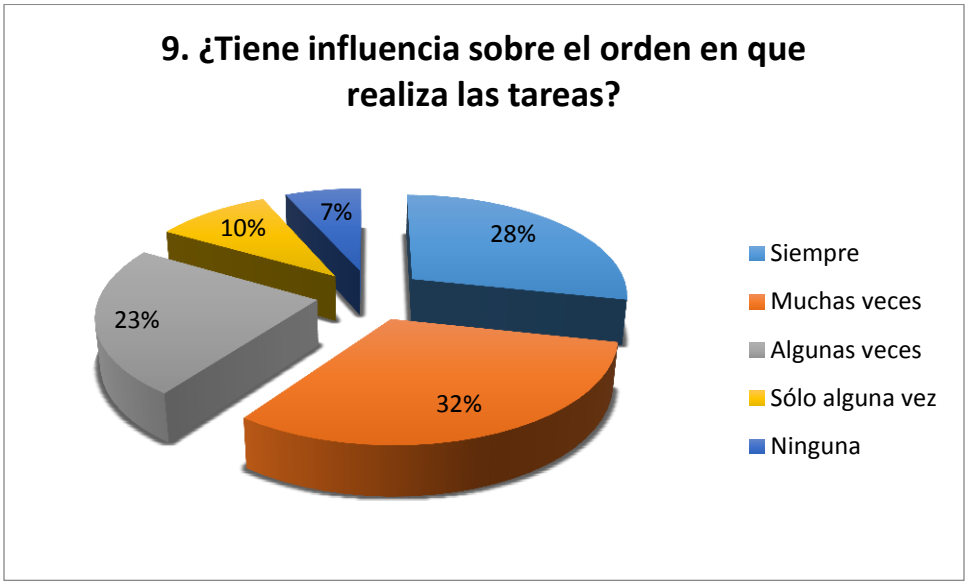
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 8 que el mayor porcentaje de la muestra considera que sólo alguna vez se le toma en cuenta su opinión, seguido de otro porcentaje significativo de los encuestados quienes consideran que algunas veces o nunca se les toma en cuenta para la asignación de tareas.

Pregunta 9 ¿Tiene influencia sobre el orden en que realiza las tareas?

Grafica 5.9 Nivel de decisión en el orden de las actividades



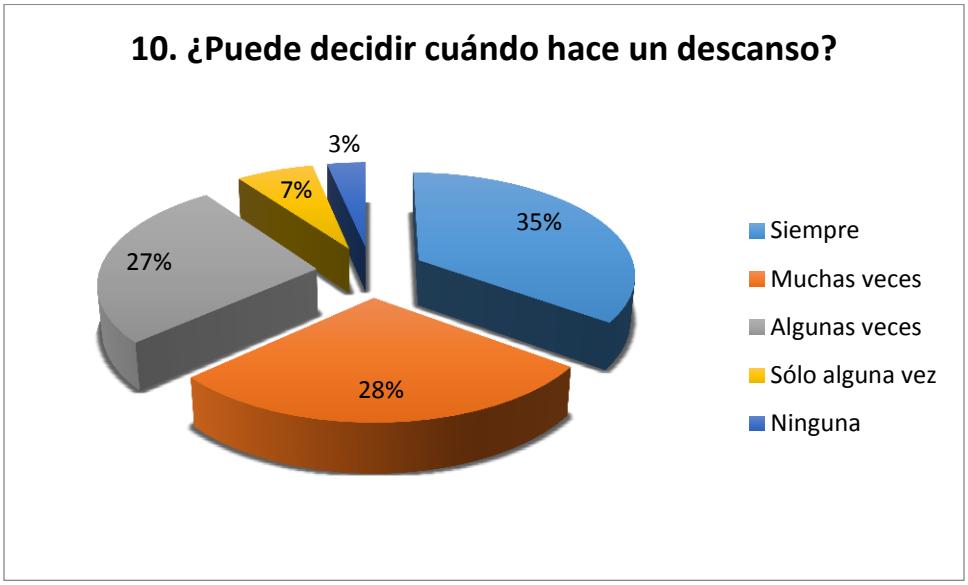
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 9 que la mayor parte de la muestra tiene influencia sobre el orden en que realizan las tareas que les son encomendadas en sus actividades como docentes.

Pregunta 10 ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?

Grafica 5.10 Receso durante la jornada laboral



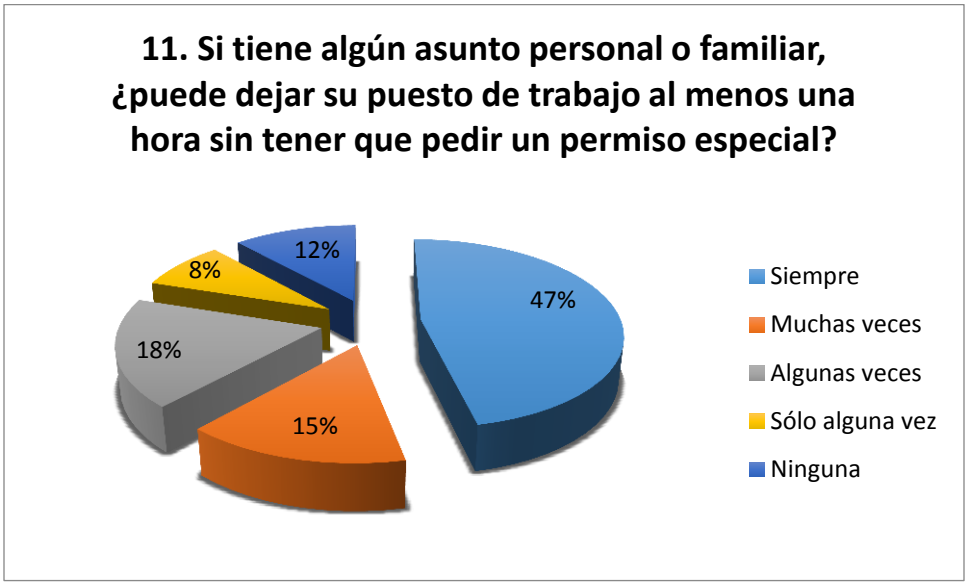
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 10 que aproximadamente el 90% de los docentes pueden decidir cuándo hacer un descanso, por lo que no encuentran problema alguno para tomar un receso cuando lo requieren.

Pregunta 11 Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

Grafica 5.11 Solicitar un permiso especial



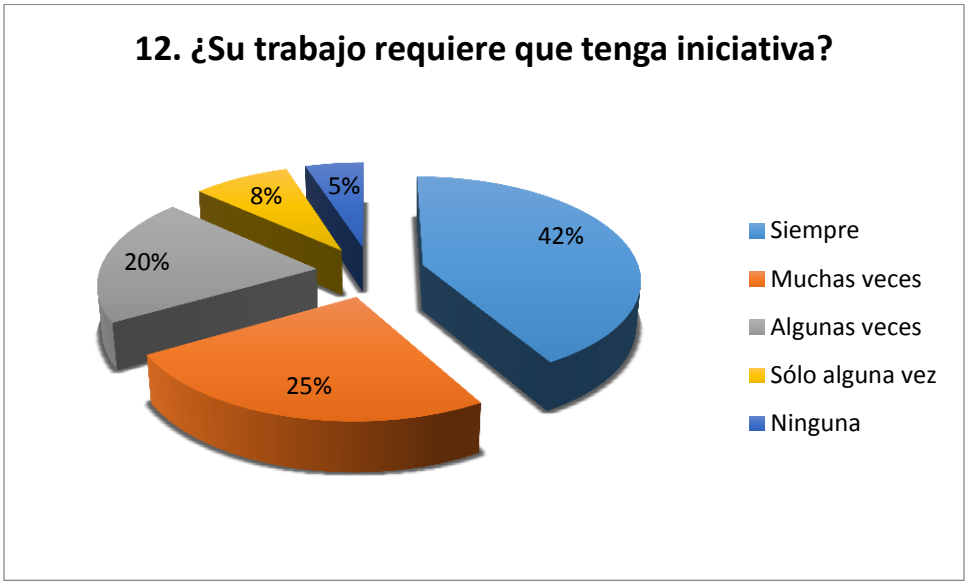
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 11 que la mayoría de los docentes consideran no tener que pedir un permiso especial en caso de tener un asunto personal o familiar por resolver, este porcentaje mayoritario corresponde a las respuestas siempre, muchas veces y algunas veces.

Pregunta 12 ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?

Grafica 5.12 Iniciativa en el trabajo



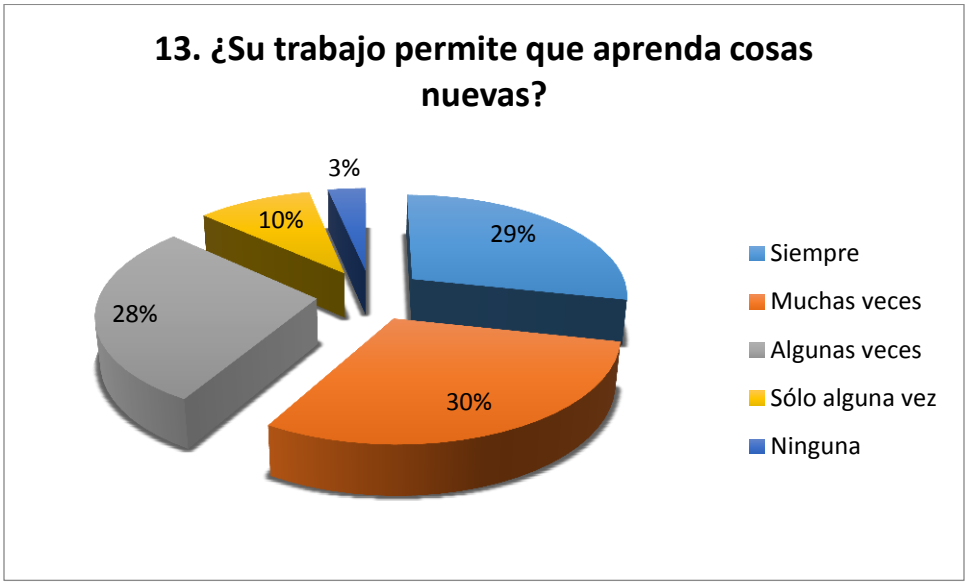
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 12 que casi todos los docentes consideran que su trabajo requiere de iniciativa, esto se debe al tipo de profesión que ejercen, la cual demanda aportar constantemente ideas nuevas. Las respuestas con mayor porcentaje son siempre, seguido de muchas veces y algunas veces.

Pregunta 13 ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

Grafica 5.13 Aprender cosas nuevas en el trabajo



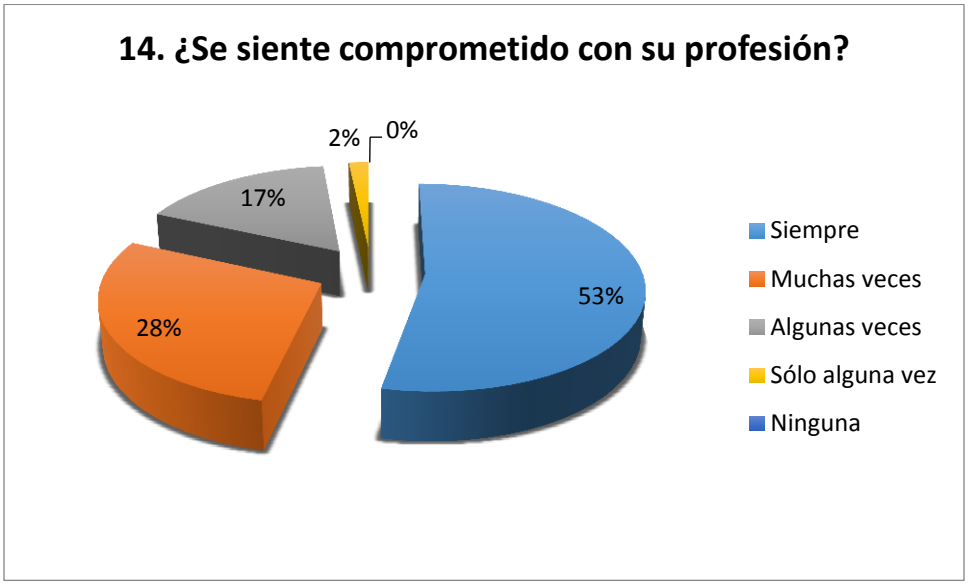
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 13 que la mayor parte de la muestra considera que su trabajo les permite aprender cosas nuevas, esto se debe al tipo de profesión que ejercen, la cual demanda actualizarse en las materias que imparten. Las respuestas con mayor porcentaje son siempre, seguido de muchas veces y algunas veces.

Pregunta 14 ¿Se siente comprometido con su profesión?

Grafica 5.14 Compromiso con la profesión



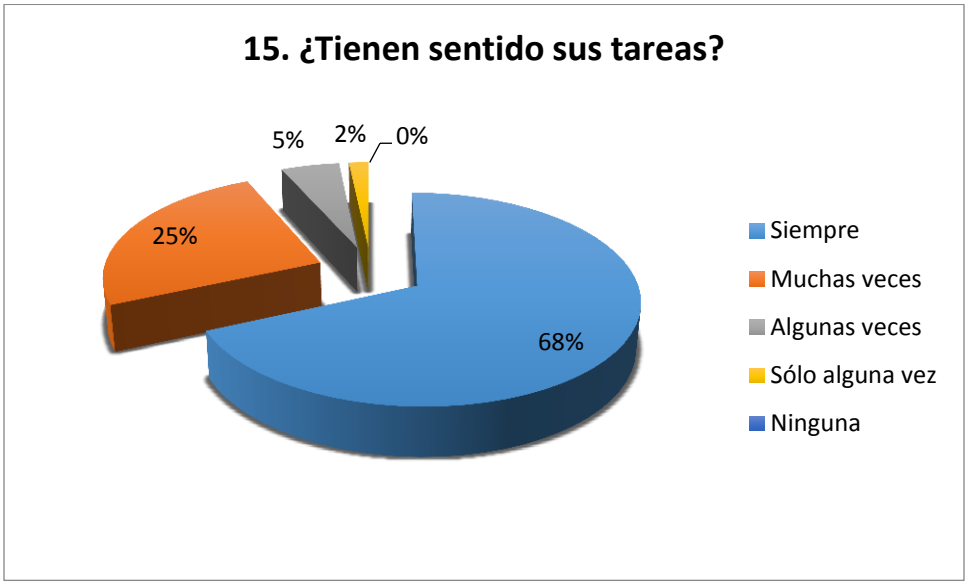
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 14 que aproximadamente tres cuartas partes de la muestra respondieron que siempre y muchas veces se sienten comprometidos con su profesión, siendo una mínima parte de la muestra en un 2% la que respondió que sólo alguna vez ha sentido tener un compromiso con su labor docente.

Pregunta 15 ¿Tienen sentido sus tareas?

Grafica 5.15 La razón de ser de las actividades en el trabajo



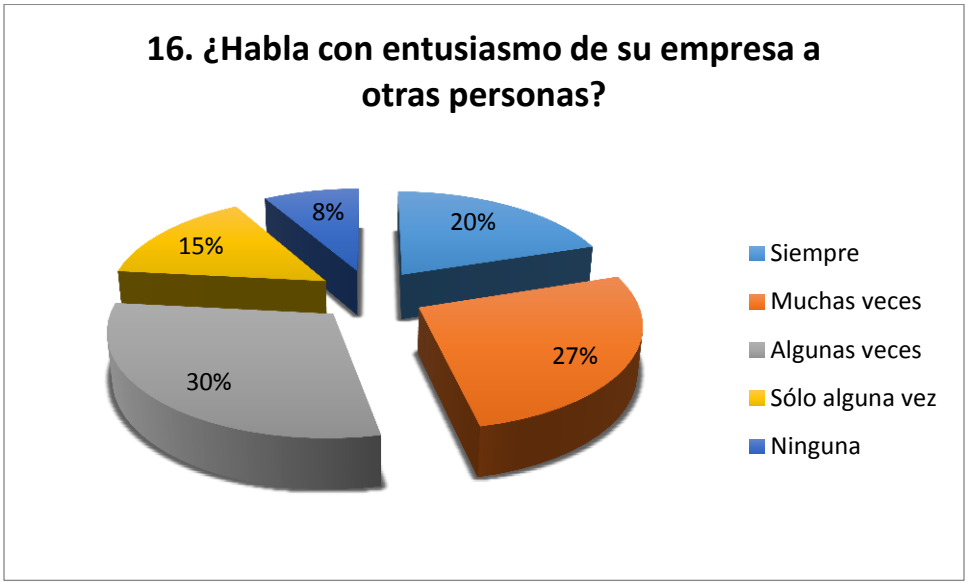
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 15 que los docentes en un 68% si le encuentran sentido a sus tareas.

Pregunta 16 ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?

Grafica 5.16 Orgulloso del lugar donde trabajo



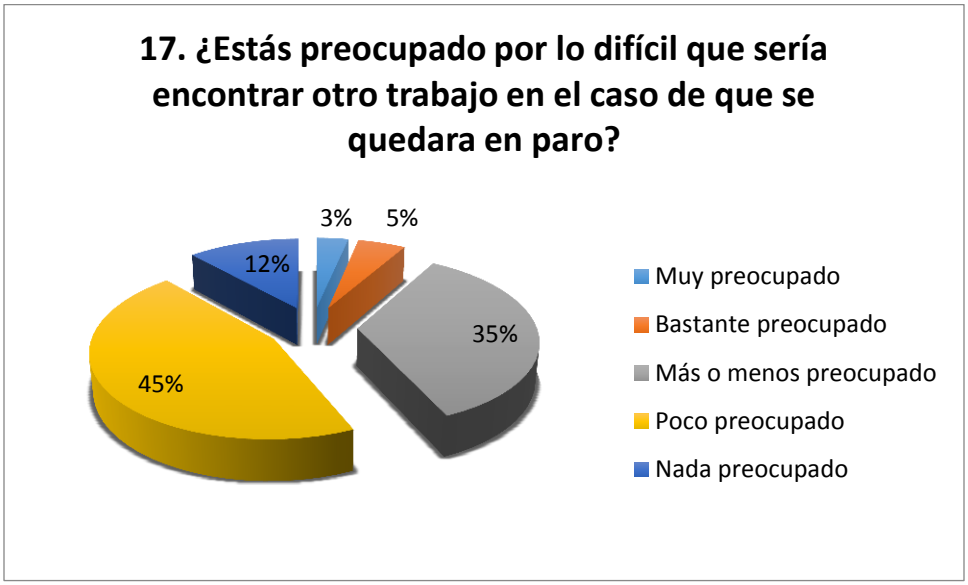
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 16 que existe una proporción casi equitativa en las respuestas de la muestra docente, teniendo en punta que solamente algunas de las veces los docentes hablan con entusiasmo de la empresa donde laboran, seguido de muchas veces y siempre.

Pregunta 17 En estos momentos ¿estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?

Grafica 5.17 Y si me quedo sin empleo



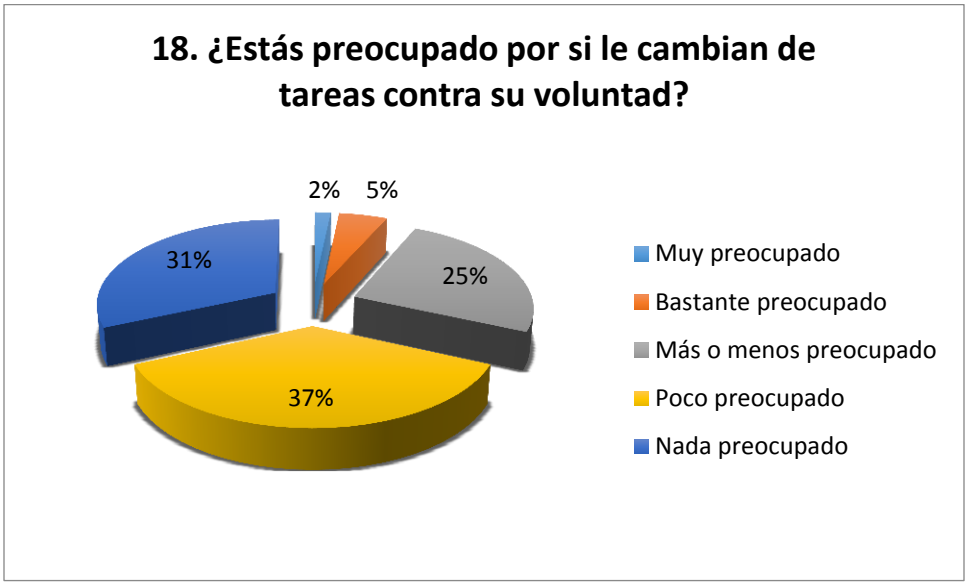
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 17 que aproximadamente un poco más de la mitad de los docentes están poco preocupados y nada preocupados si tuvieran que encontrar otro trabajo en caso de que la universidad donde laboran quedara en paro; mientras que el 35% se encuentra más o menos preocupado al momento en que se realizó la prueba.

Pregunta 18 En estos momentos ¿estás preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?

Grafica 5.18 Y si me cambian las actividades



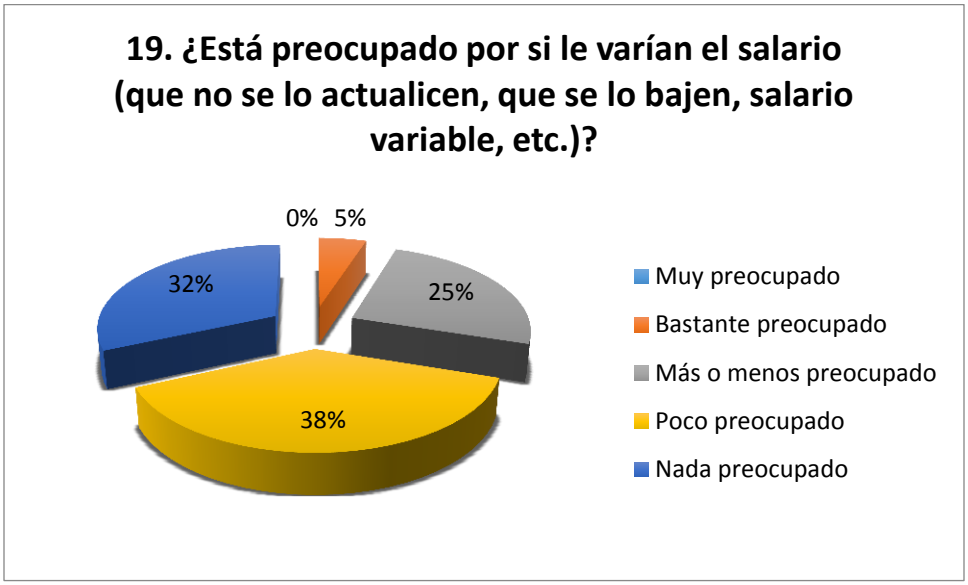
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 18 que aproximadamente 68% de la muestra están poco preocupados y nada preocupados si les cambiaran las actividades en la universidad donde imparten cátedra; mientras que el resto, que es minoría, se encuentra preocupado al momento en que se realizó la prueba.

Pregunta 19 En estos momentos ¿estás preocupado por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, salario variable, etc.)?

Grafica 5.19 Y si me cambian el salario



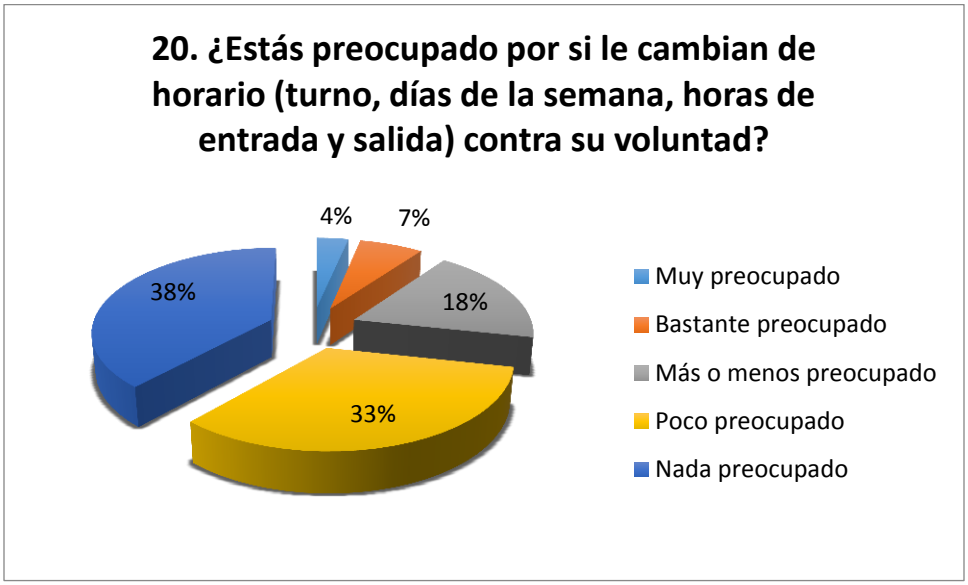
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 19 que aproximadamente un 30% de los docentes no están preocupados si la universidad hiciera una variación en el salario; mientras que el resto se encuentra poco y más o menos preocupado al momento en que se realizó la prueba.

Pregunta 20 En estos momentos ¿estás preocupado por si le cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?

Grafica 5.20 Y si me cambian el horario



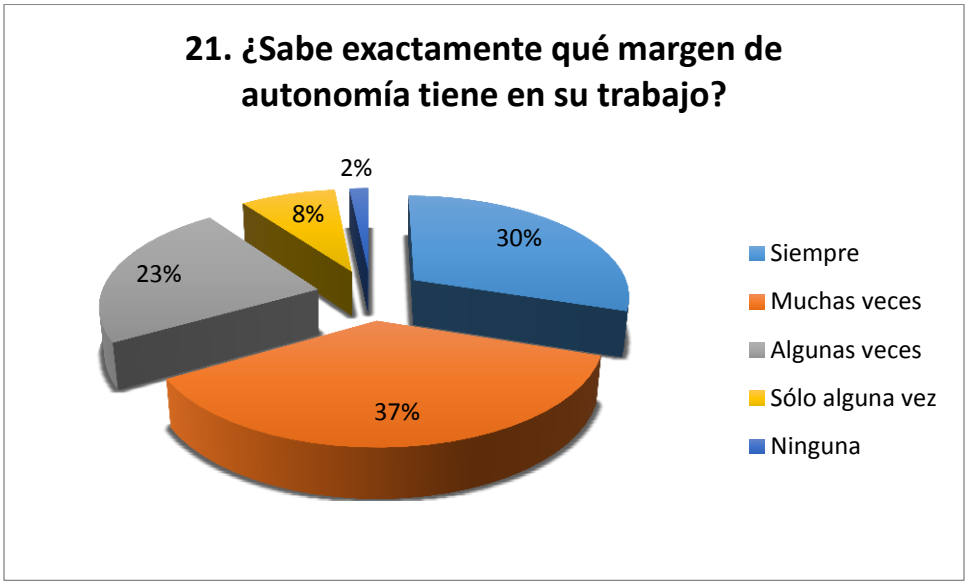
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 20 que la mayor parte de los docentes están poco preocupados y nada preocupados si les cambiaran el horario; mientras que aproximadamente un 30% de la muestra se encuentra más o menos preocupado, bastante preocupado y muy preocupado al momento en que se realizó la prueba.

Pregunta 21 ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?

Grafica 5.21 La autonomía en el trabajo



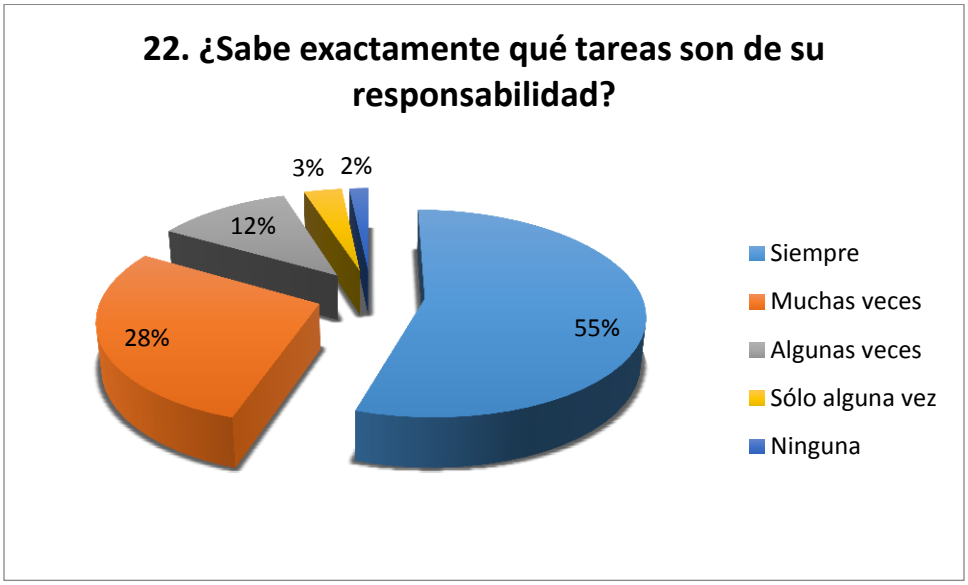
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 21 que casi todos los docentes saben exactamente qué margen de autonomía tienen en su trabajo.

Pregunta 22 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

Grafica 5.22 Responsabilidad en las tareas



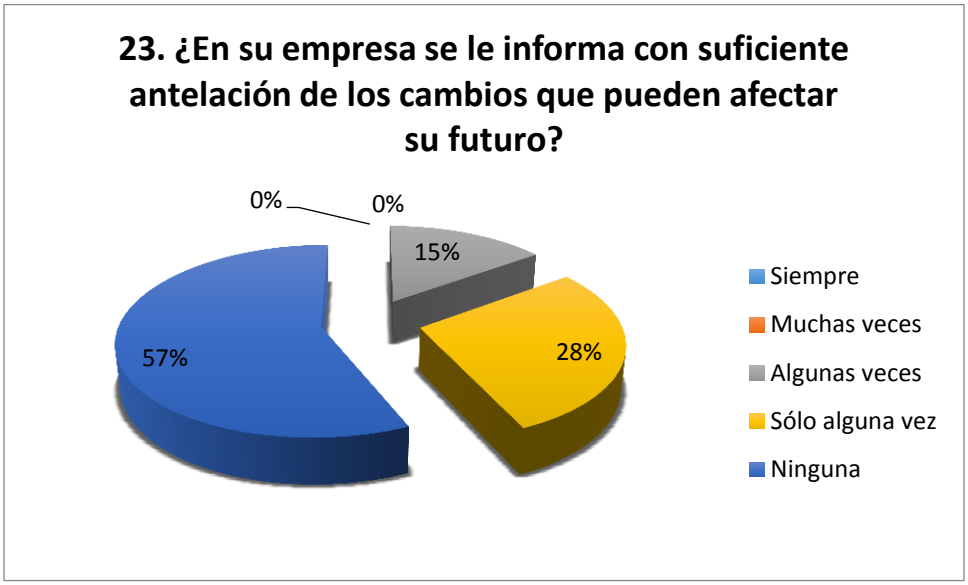
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 22 que casi todos los docentes encuestados saben exactamente qué tareas son de su responsabilidad, siendo la respuesta siempre la que representa más de la mitad del porcentaje, mientras que un 5% no lo tiene bien definido.

Pregunta 23 ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?

Grafica 5.23 Los cambios a futuro



Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 23 que casi un 60% no se les informa con antelación de los cambios que pudieran ocurrir en la universidad y que pudieran afectar su futuro, el resto de los encuestados mencionan que solo alguna vez o algunas veces se informa. Nótese que ninguno de los docentes respondió siempre o muchas veces, dando a entender que es un común denominador que experimentan muchos profesores cuando se presentan los cambios organizacionales.

Pregunta 24 ¿Recibe toda la información que necesita para realizar su trabajo?

Grafica 5.24 Información necesaria para realizar las tareas

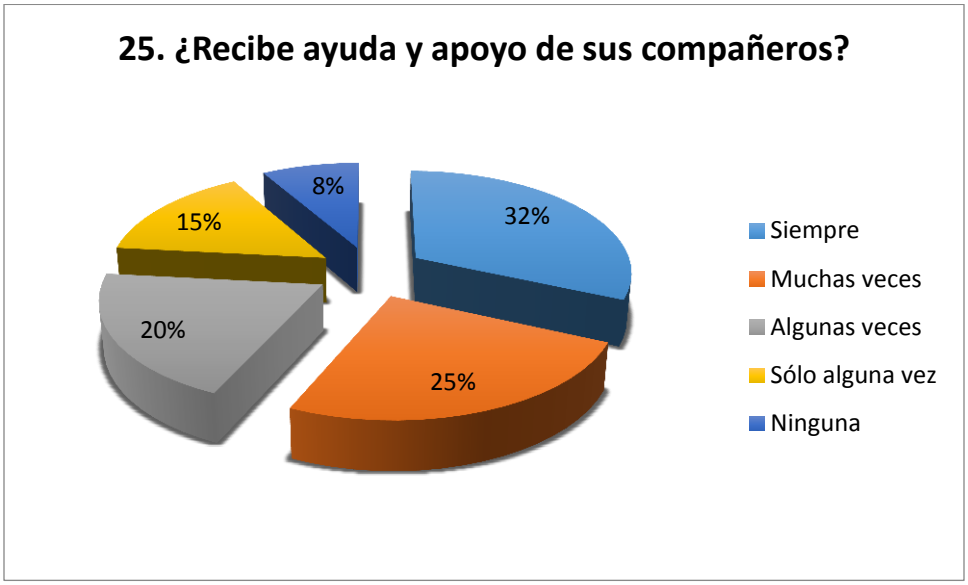
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 24 que existe una proporción significativa en las respuestas dadas por los docentes con respecto a la información que reciben para realizar su trabajo, siendo algunas veces y alguna vez la mayoría

Pregunta 25 ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeros?

Grafica 5.25 Apoyo de los compañeros en el trabajo



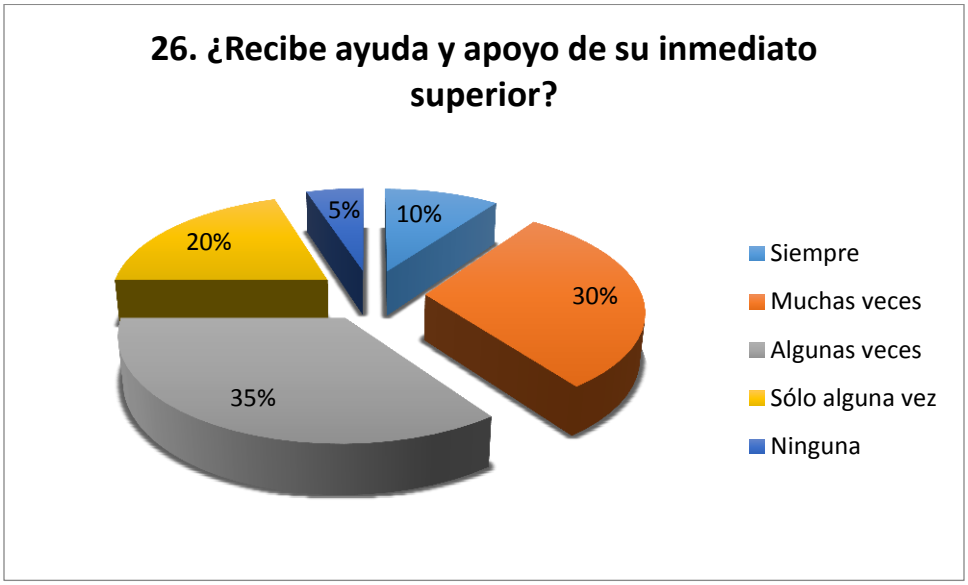
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 25 que un poco más de la mitad de los docentes reciben siempre y muchas veces ayuda de sus compañeros, seguido de algunas veces en un 20%.

Pregunta 26 ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior?

Grafica 5.26 Apoyo del jefe inmediato



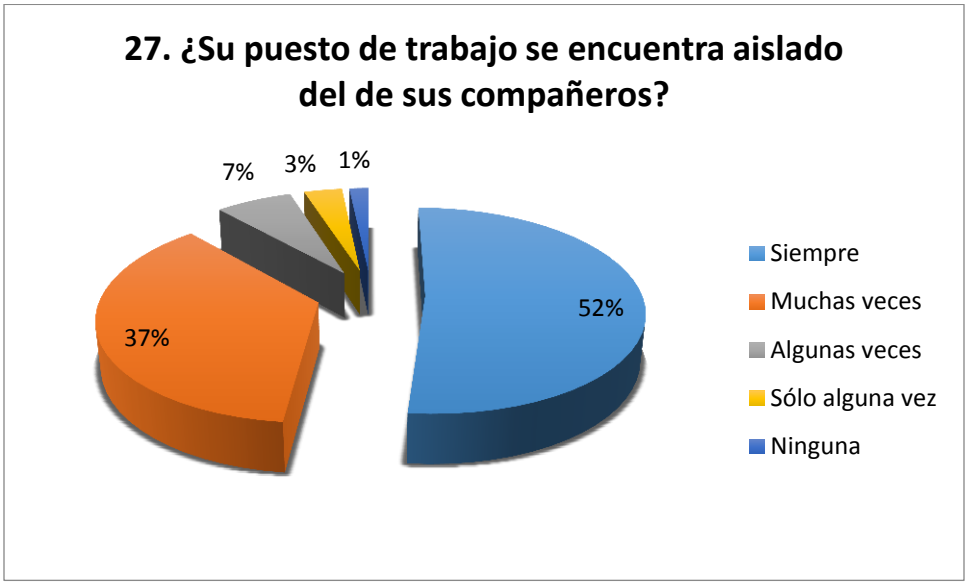
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 26 que la mayoría de los docentes, en un 75%, consideran que si reciben ayuda de .su jefe inmediato, sin embargo, un 25% de la muestra respondió que sólo alguna vez o nunca han sido apoyados.

Pregunta 27 ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros?

Grafica 5.27 La interacción con los compañeros en el centro de trabajo



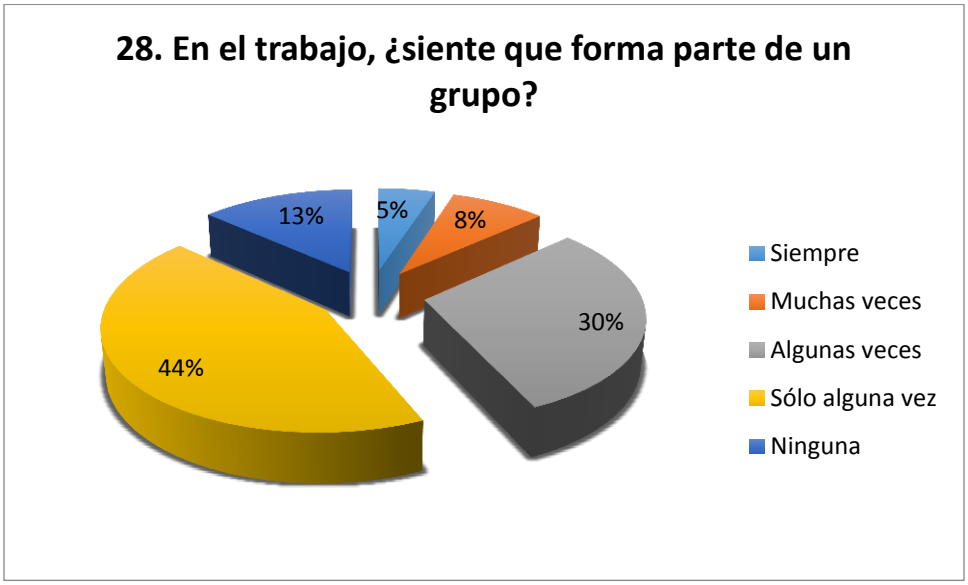
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 27 que aproximadamente la mitad de los docentes consideran que se encuentran aislados de sus compañeros, mientras que otro porcentaje significativo de la muestra lo indica como muchas veces, por lo que existe un gran sentimiento de aislamiento en el puesto de trabajo en el que están.

Pregunta 28 En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?

Grafica 5.28 Me siento parte de un grupo en el trabajo



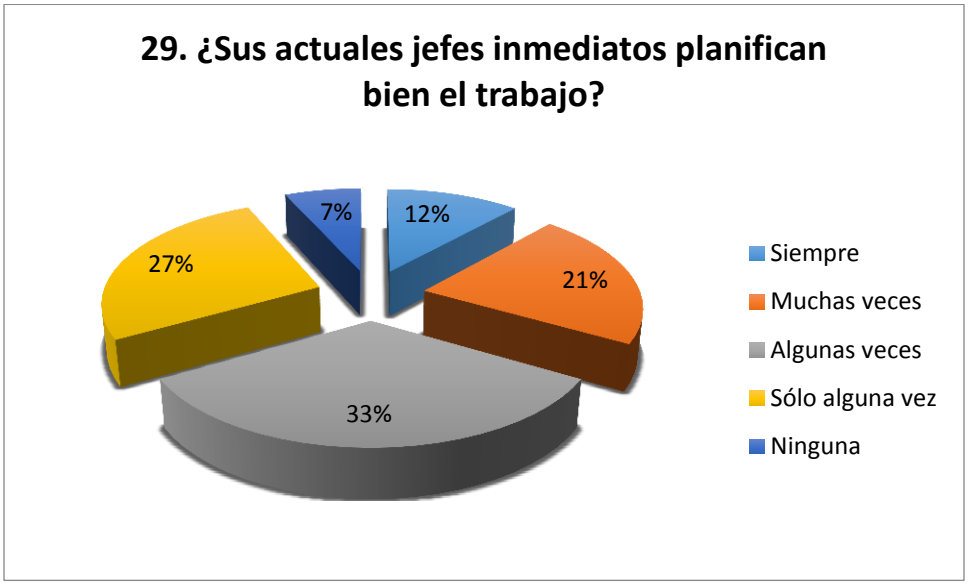
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 28 que aproximadamente el 75% de los docentes sienten que algunas veces y solo alguna vez han formado parte de un grupo, siendo la minoría de la muestra la que sí se considera ser parte de uno.

Pregunta 29 ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

Grafica 5.29 Planificación del trabajo por el jefe inmediato



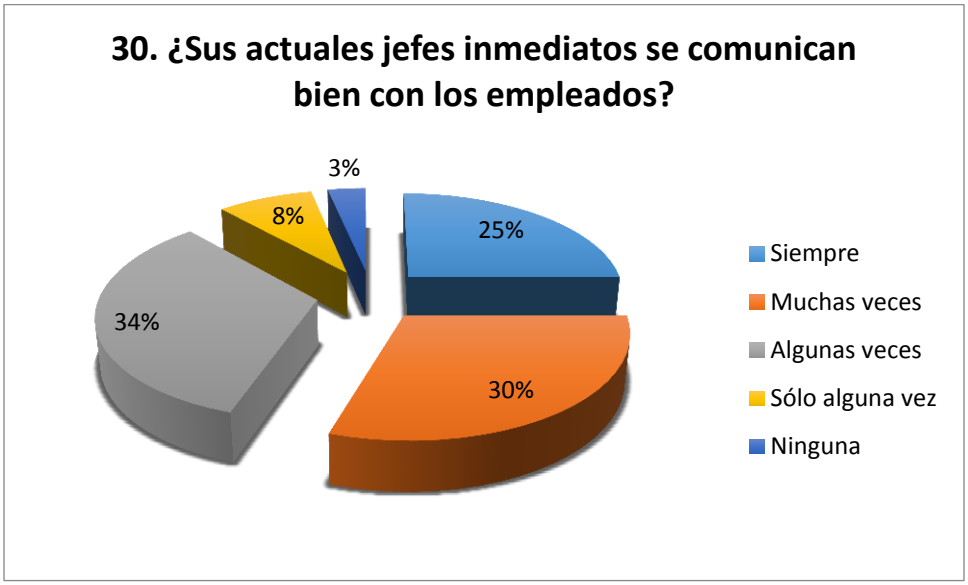
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 29 que aproximadamente un 33% de la muestra considera que el jefe algunas veces planea bien el trabajo, mientras que el otro porcentaje mayoritario considera que solo algunas veces lo hace.

Pregunta 30 ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los empleados?

Grafica 5.30 Comunicación entre el jefe y el empleado



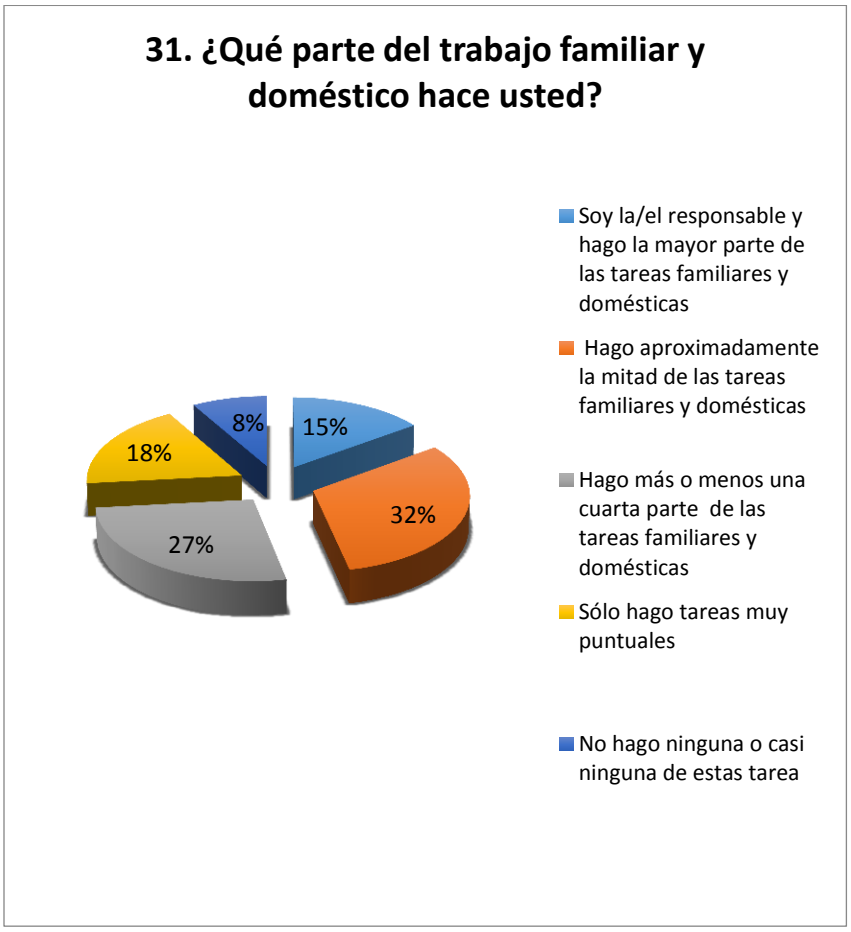
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 30 que normalmente los jefes si mantienen una buena comunicación con los empleados, mientras que la minoría de los docentes responde que sólo alguna o ninguna de las veces lo hacen.

Pregunta 31 ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

Grafica 5.31 Responsabilidades en la casa



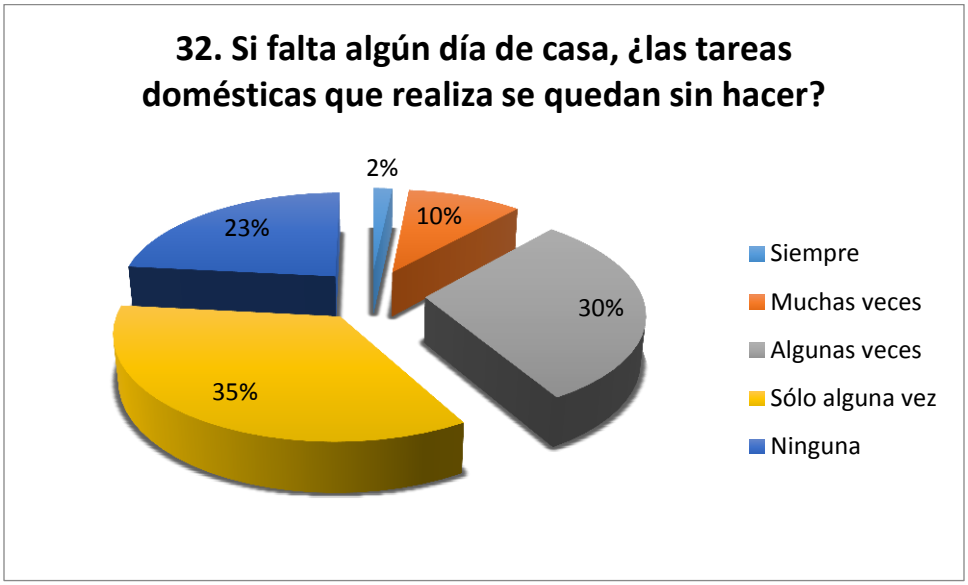
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 31 que aproximadamente el 60% de la muestra realiza entre la mitad y una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas, seguido de docentes que respondieron que solamente realizan tareas puntuales.

Pregunta 32 Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?

Grafica 5.32 Las tareas domésticas



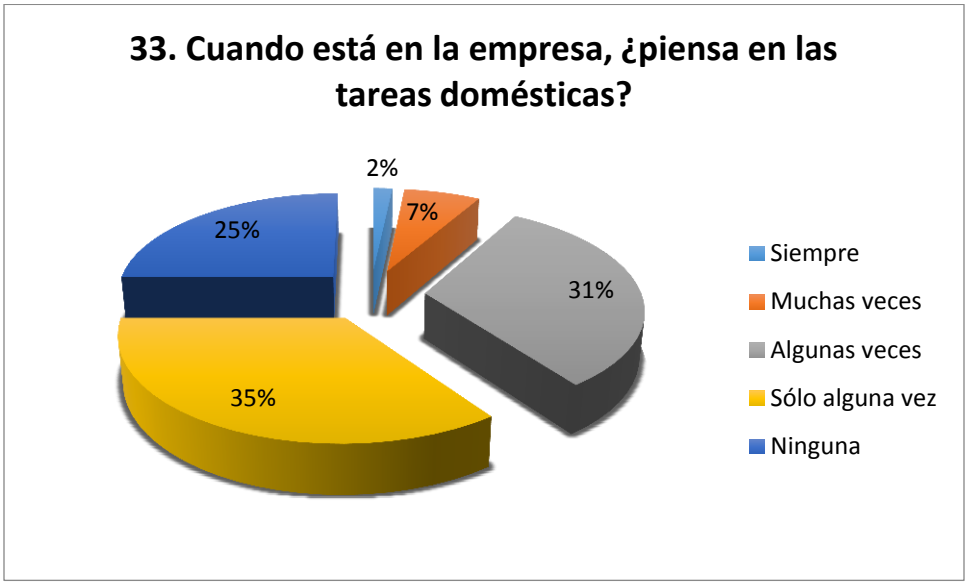
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 32 que en su mayoría la muestra de docentes respondieron que si faltan un día a casa, algunas veces, sólo alguna vez o ninguna de las veces las tareas domésticas que realizan se quedan sin hacer, por lo tanto una décima parte aproximadamente le impacta dejar de atender un solo día su casa.

Pregunta 33 Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas?

Grafica 5.33 Influencia de las actividades del hogar en el trabajo



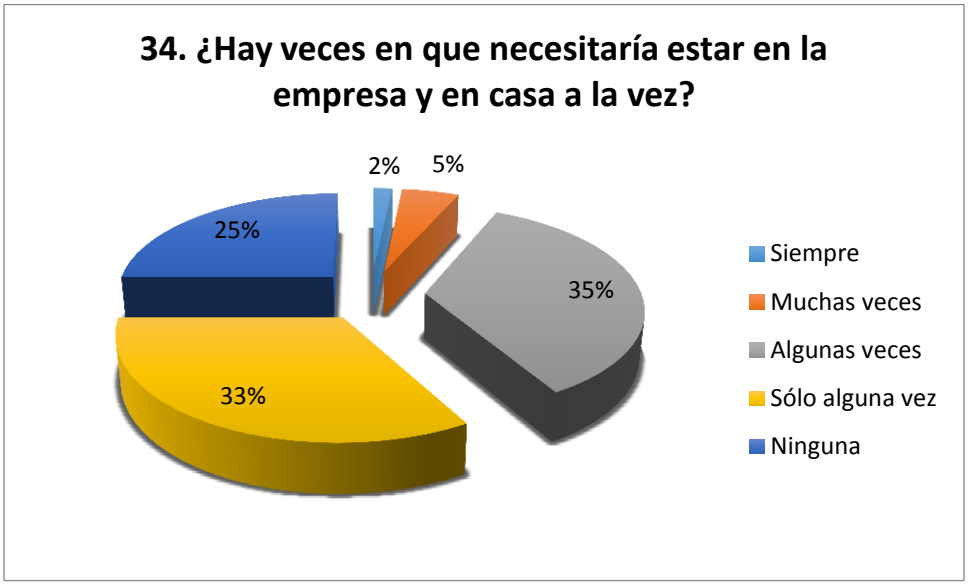
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 33 que en su mayoría la muestra de docentes respondieron que cuando están en el centro de trabajo, algunas veces, sólo alguna vez o ninguna de las veces piensan en las tareas domésticas, por lo tanto una décima parte aproximadamente sí piensa en las labores de la casa cuando está trabajando.

Pregunta 34 ¿Hay veces en que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?

Grafica 5.34 Necesidad de doble presencia en el trabajo y casa



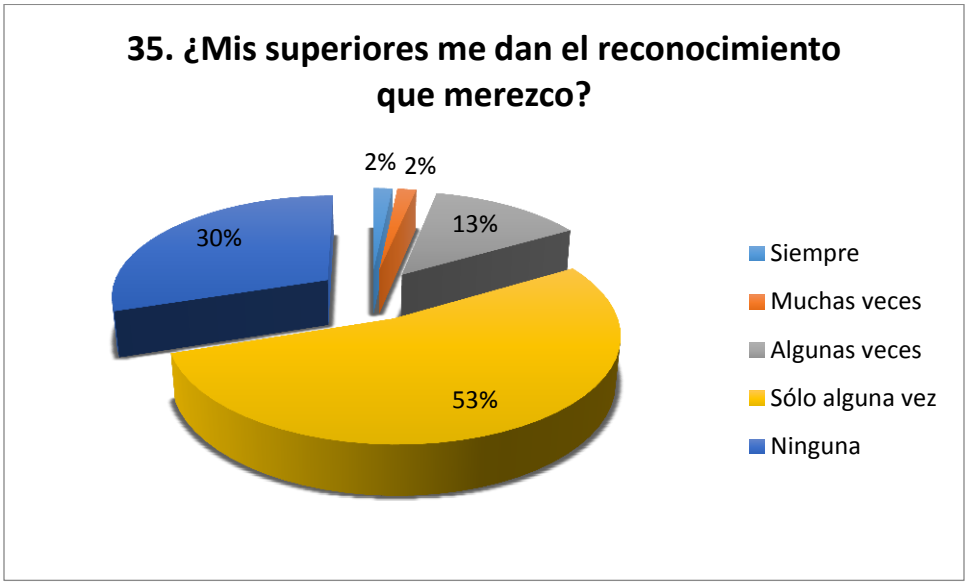
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 34 que en su mayoría la muestra de docentes respondieron que necesitarían algunas veces, sólo alguna vez y ninguna de las veces estar en la empresa y en la casa a la vez, por lo tanto menos de una décima parte no necesita tener ésta doble presencia.

Pregunta 35 ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?

Grafica 5.35 Reconocimiento laboral



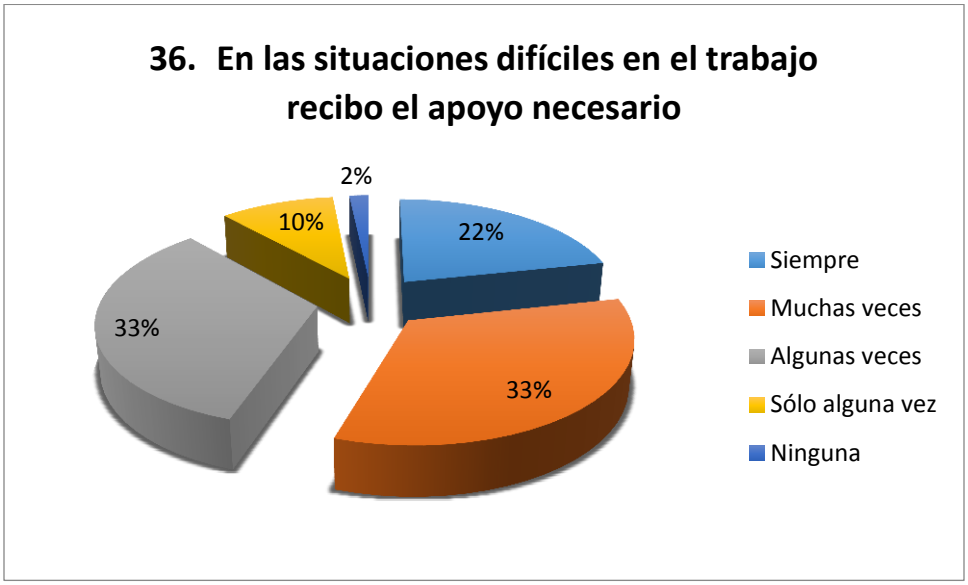
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 35 que aproximadamente un poco más de la mitad de los docentes mencionaron que solo alguna vez han tenido el reconocimiento de sus jefes, mientras que otro porcentaje significativo de la muestra respondió que nunca lo han recibido.

Pregunta 36 En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario

Grafica 5.36 Apoyo en situaciones críticas en el trabajo



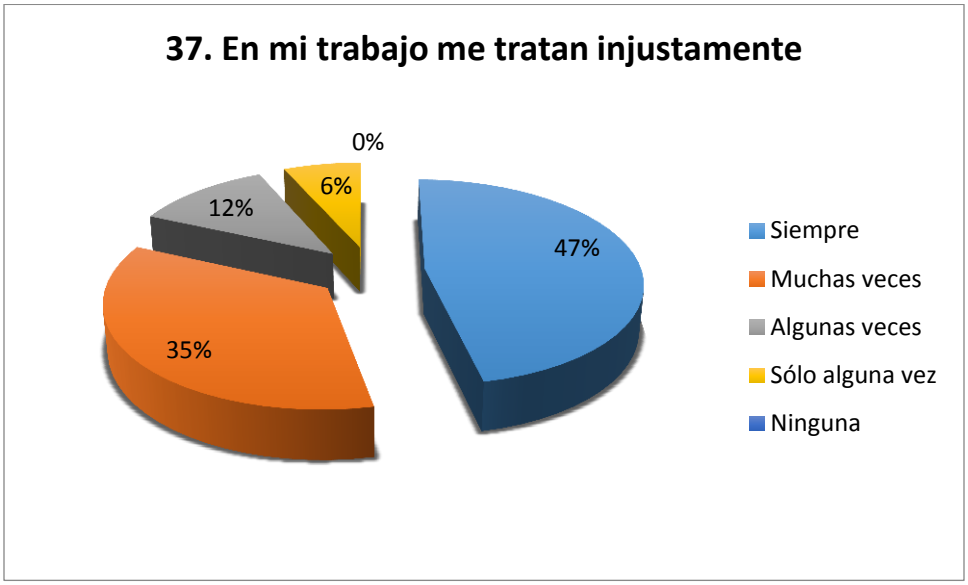
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 36 que aproximadamente una décima parte de la muestra no recibe el apoyo necesario de sus jefes en situaciones difíciles, mientras que la mayoría de los docentes respondieron que si reciben el apoyo necesario.

Pregunta 37 En mi trabajo me tratan injustamente

Grafica 5.37 Trato justo en el trabajo



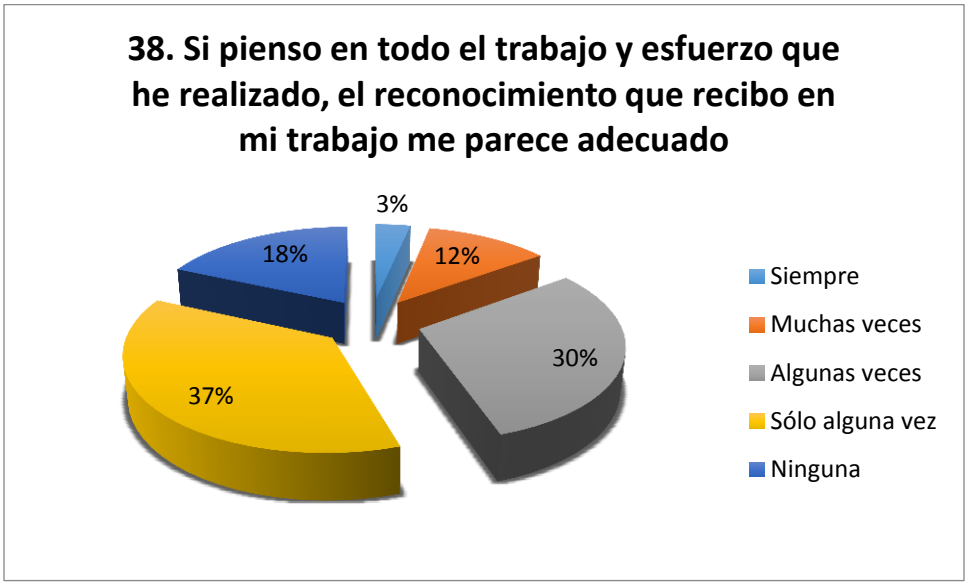
Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 37 que aproximadamente la mitad de los docentes respondieron que siempre son tratados de forma injusta en el centro de trabajo, mientras que otro porcentaje significativo de la muestra respondió que muchas veces han sufrido un trato injusto.

Pregunta 38 Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado

Grafica 5.38 Proporción de trabajo y reconocimiento



Fuente: Elaboración Propia

Comentario

Los resultados de la encuesta arrojan para la pregunta 38 que la mayoría de los docentes piensan que el trabajo y el esfuerzo que han realizado solo alguna vez, algunas veces y ninguna de las veces ha recibido el reconocimiento adecuado por el trabajo realizado, mientras que otro porcentaje mínimo de la muestra respondió que sí lo han recibido.

5.2 ANÁLISIS GENERAL

Una vez que se han registrado los resultados de la entrevista que se realizó aplicando el cuestionario obtenido del Manual Ibermutuamur, el cual consta de 38 preguntas a una muestra de 60 docente, se han obtenido cifras significativas mediante gráficas de pastel por cada una de las preguntas aplicadas, en las que se puede obtener información relevante que brinda sustento a la investigación en materia de estrés laboral en los docentes universitarios de la Ciudad de Puebla.

Así mismo para documentar los resultados obtenidos, es conveniente definir un criterio para presentar el análisis general, éste es de acuerdo a las seis partes de las que consta el instrumento siendo las que se describen a continuación.

5.2.1 Exigencias psicológicas

Los resultados obtenidos para las exigencias psicológicas de los docentes reflejan que la mayor parte perciben que tienen que trabajar con rapidez cuando se les asignan las tareas a realizar; también se aprecia que la muestra responde negativamente con respecto a la distribución de tareas que se les asigna considerándola que es irregular.

Con respecto al tiempo que tienen los docentes para realizar sus tareas, las respuestas que se obtuvieron en el instrumento son favorables, contestando que siempre y muchas veces la que más impacta en la muestra.

Por otra parte los problemas y el ajetreo del trabajo no afectan en la vida fuera del aula del docente, ya que solamente un mínimo porcentaje de ellos respondieron que sí acarrean los problemas a su vida personal.

Un dato significativo refiere que la gran mayoría de los docentes sufren de desgaste emocional en las labores que realizan en el trabajo, y en una proporción casi equitativa se encontró que la mitad requiere ocultar sus emociones, mientras que la otra mitad responde que no es necesario esconderlas.

5.2.2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Para la sección de trabajo activo y posibilidades de desarrollo se obtuvo que tres cuartas partes de la muestra no considera tener influencia sobre la cantidad de trabajo que se les asigna, y la gran mayoría refiere que solo alguna vez se ha tomado en cuenta su opinión para la asignación de tareas.

La mayor parte de la muestra refiere que tiene influencia sobre el orden en el que realiza sus tareas como docente, así mismo responden que tienen libertad de decisión para tomar un descanso cuando lo creen necesario y no tener que pedir un permiso especial en caso de tener un asunto personal por resolver.

Con respecto a la iniciativa en el trabajo se obtuvo que gran parte de los encuestados refieren que en la profesión docente es necesaria la aportación de nuevas ideas, permitiéndoles aprender cosas nuevas de forma continua, esto se debe al tipo de profesión que ejercen la cual demanda una constante actualización.

Otro aspecto importante que debe recalcarse es el compromiso que sienten los docentes con su profesión, el cual la gran mayoría lo refleja positivamente respondiendo que siempre y muchas veces lo consideran. Así mismo los resultados arrojaron que la mayor parte sí le encuentran sentido a sus tareas. Sin embargo un dato contrastante es que la mitad de los encuestados hablan con entusiasmo de la empresa donde laboran y aproximadamente la otra mitad no lo hace.

5.2.3 Inseguridad

En este apartado denominado inseguridad se presentaron cuatro preguntas cuya finalidad es conocer si en el momento en que se aplicó el instrumento, los docentes universitarios presentaban preocupación o incertidumbre con respecto a cuatro factores: el desempleo, el cambio de actividades, la variación en el salario y la modificación de horario, encontrando los siguientes resultados.

Se obtiene información relevante al observar que los docentes no presentan preocupación si la universidad donde laboran quedara en paro, así mismo el cambio de tareas lo tomarían como una propuesta no negativa, ya que aproximadamente el 75% de la muestra respondió que están poco y nada preocupados ante tal situación. Por otra parte al momento de realizar la prueba, los docentes reflejan en promedio un nivel medio bajo de incertidumbre en el caso de que la empresa les cambiara el salario, sin embargo un 30% de la muestra presenta cierta resistencia si les cambiaran el horario de trabajo donde las respuestas obtenidas son preocupados, muy preocupados y más o menos preocupados.

5.2.4 Apoyo social y calidad de liderazgo

En el apoyo social y calidad de liderazgo se obtienen resultados que demuestran que la mayoría de los docentes universitarios saben que margen de autonomía tienen en sus actividades; así mismo saben que tareas son de su completa responsabilidad.

Se obtuvo un dato relevante que remarca la deficiente comunicación con anticipación que las universidades brindan a los docentes con respecto a los cambios que pudieran ocurrir en el futuro y que impactan en su estabilidad laboral.

Así mismo la muestra refleja que algunas veces la información que se les brinda para ejecutar sus actividades es la adecuada. También se aprecia que siempre y casi siempre reciben la ayuda de sus compañeros; por otra parte un 25% de los encuestados solamente ha recibido alguna vez y ninguna vez apoyo de su jefe inmediato, por lo que la gran mayoría si recibe la ayuda necesaria.

Se encontró una relación entre dos factores: el aislamiento y el sentimiento de ser parte de un grupo. La mayor parte de los profesores sienten aislamiento en su actividad como docentes y respondieron que algunas veces consideran ser parte de un grupo en las universidades donde ejercen su profesión

Con respecto a la relación entre jefe y el docente, se encontró que aproximadamente un 30% considera que la planificación del trabajo y la comunicación es la correcta, siendo mayoría la que considera lo contrario.

5.2.5 Doble presencia

Las tareas domésticas y familiares denotan que el 60% de los docentes realiza entre la mitad y una cuarta parte de dichas actividades, y que en su mayoría si faltan un día a casa, algunas veces y ninguna vez, estas labores se quedan sin realizar; así mismo pocos son los docentes que piensan en las actividades del hogar cuando están trabajando y algunas veces necesitan estar en la casa y en el trabajo a la vez.

5.2.6 Estima

Uno de los puntos más importantes a considerar es la estima que sienten los docentes en su centro de trabajo. Los resultados que arrojó el instrumento en este rubro son, en primer lugar, el reconocimiento que reciben por parte del jefe inmediato, obteniendo datos que reflejan que una parte significativa de la muestra nunca lo ha recibido, y que más de la mitad de los docentes sólo alguna vez han sido reconocidos. Así mismo consideran que la balanza entre el esfuerzo por el trabajo y el reconocimiento no tiene el equilibrio que ellos esperan, ya que algunas veces o ninguna vez son las respuestas arrojadas en el cuestionario.

En segundo término, se obtuvo que el 90% de los profesores reconocen que sí reciben el apoyo necesario en situaciones difíciles, pero casi la mitad de ellos responden que siempre y muchas veces son tratados de forma injusta

Así finaliza el Capítulo IV donde se ha presentado los resultados obtenidos de la encuesta, para dar paso al siguiente capítulo donde se da la propuesta.

CAPÍTULO VI PROPUESTA

CAPITULO VI. PROPUESTA

En este último capítulo se presenta la propuesta de la investigación denominada “Coaching y Meditación para el Manejo y Prevención del Estrés Laboral en Docentes Universitarios”.

Con base en el resultado obtenido de la encuesta aplicada a la muestra seleccionada, se resaltan aspectos significativos que impactan en el estrés laboral al que se enfrentan los docentes universitarios, siendo los que se enuncian a continuación:

- Los docentes consideran que tienen que trabajar de forma rápida.
- El trabajo que realizan les provoca desgaste emocional y necesitan esconder sus emociones.
- En general no tienen influencia en la cantidad de trabajo que se les asigna y no se les toma en cuenta cuando se les asignan tareas adicionales.
- La información que se les brinda para realizar su labor docente es deficiente, así mismo no se les notifica con anticipación cuando ocurren cambios que afecten su estabilidad laboral dentro de la universidad.
- Carecen de sentido de pertenecer a un grupo ya que consideran que su trabajo es aislado del de sus compañeros.
- Reconocen que el jefe inmediato al que reportan no planifica bien el trabajo.
- En ocasiones requieren tener doble presencia, es decir, tener que atender actividades domésticas y estar en el trabajo a la vez.
- Sienten que son tratados de forma injusta y que muchas veces no reciben el reconocimiento que merecen por su trabajo.

De acuerdo a lo anterior se detecta presencia de estrés laboral en los docentes universitarios de la Ciudad de Puebla, ya que presentan reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y de comportamiento ante situaciones nocivas en su entorno de trabajo, esto les produce angustia, y la sensación de no poder tomar acciones que contrarresten el estrés frente a una situación extrema por la que atravesaran en un momento dado.

Tomando en cuenta los aspectos que más impactan en el estrés laboral de la muestra seleccionada para la investigación, a continuación se presentan las propuestas que son consideradas las más adecuadas y que pueden ser aplicadas para manejar y controlar el estrés en los docentes de las tres universidades en estudio, así mismo es recomendable atender los estresores que se presentan en el entorno donde realizan sus actividades de trabajo.

Propuesta 1

En primer lugar se propone tener una junta con los integrantes que conformaron la muestra del estudio con la finalidad de dar a conocer los resultados del estudio, esto permitirá comunicarles que presentan síntomas de estrés en determinados aspectos significativos que ya se han mencionado al inicio de este capítulo. Así mismo es necesario hacer énfasis en la importancia que tiene el atender la problemática y tomar medidas preventivas y de seguimiento que contrarresten estos resultados.

Propuesta 2

Una de las medidas consiste en invitar a los participantes a tomar un taller de meditación impartido por un especialista en el tema, donde se les enseñará los diferentes tipos de respiración presentados en el Capítulo II.

De esta forma ellos podrán tomar el control del momento presente y lograr conciencia absoluta de sus emociones y pensamientos. Si consideramos que la respiración es el hilo conductor que une el cuerpo, la energía, la mente y el espíritu, los docentes aprenderán a vivir en un estado meditativo a través de la práctica constante y repetitiva. Se recomienda que no sólo asistan al taller sino que lo practiquen y adopten como un hábito diario que sea utilizado cuando sientan la presencia de estrés.

Propuesta 3

Para dar seguimiento al manejo de las emociones de la muestra, se propone brindar sesiones de EFT en grupos de 5 personas para atender una causa específica en común que les esté provocando estrés en su práctica docente. Así mismo se recomienda proporcionarles una copia del libro “El Mini-Manual de EFT” para que ellos mismos aprendan a practicar este sencillo método cuando así lo requieran, no sólo para combatir el estrés sino también otros aspectos que deseen atender tanto en su vida personal, como profesional.

Propuesta 4

Para atender los estresores que se presentan en el entorno de trabajo y que provocan estrés en los encuestados, se propone diseñar y presentar un programa de coaching en las tres universidades donde se realizó el estudio. Esto servirá para establecer estrategias que mejoren la comunicación entre el personal docente y el jefe inmediato; así mismo permitirá mejorar las relaciones interpersonales con los compañeros, logrando mejorar el sentido de pertenencia tanto con la universidad como con todo el equipo de docentes de cada una de las universidades.

Este programa también servirá para proporcionar a las universidades las herramientas adecuadas para que los docentes sientan que son tratados de forma justa por la organización; que son respetados, valorados y reconocidos por el trabajo realizado en el aula.

Propuesta 5

Una vez que se ha puesto en práctica las propuestas anteriores, se recomienda realizar nuevamente la encuesta a la muestra en estudio para conocer las variaciones en los resultados. Esto permitirá analizar el antes y el después de haber aplicado la meditación, el EFT y el coaching, y por consiguiente establecer un nuevo punto de partida para atender las nuevas áreas de oportunidad que surjan.

De esta forma finaliza el Capítulo VI con las propuestas y recomendaciones de la investigación, atendiendo los aspectos que más impacto tienen en el estrés laboral en la muestra conformada por 60 docentes. Estas propuestas beneficiarán a los profesores en mejorar su práctica docente y se espera que obtengan un bienestar en su salud física, mental y emocional.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Para finalizar el proyecto denominado “Coaching y Meditación para el Manejo y Prevención del Estrés Laboral en Docentes Universitarios”, se presentan las conclusiones de la investigación con una breve descripción de cada uno de los capítulos que conforman el documento,

Para el Capítulo I denominado El estrés Laboral, se concluye que para efectos del estudio, el marco teórico presentado sirvió para conocer los tipos de estrés, así como la clasificación y la duración e intensidad en que puede presentarse.

Así mismo el documentar cómo se produce, qué lo provoca y los síntomas sirvieron para identificar la presencia de estrés en la muestra docente una vez que se obtuvieron los resultados del instrumento. De igual forma, los datos obtenidos sirvieron para conocer la influencia que tiene el estrés en el trabajo, reconocer las fuentes potenciales, identificar las diferencias individuales y las consecuencias del estrés laboral.

Para el Capítulo II denominado Técnicas de Meditación, se concluye que para efectos del estudio, el marco teórico presentado sirvió para definir la conceptualización de la meditación, los efectos psicológicos y psicofisiológicos de la meditación, esto con la finalidad de sustentar los beneficios de dicha práctica, así mismo se presentaron los procesos cognoscitivos que contribuyen al despertar del sistema nervioso autónomo tomando en cuenta las diferencias individuales.

También se abordaron tres tipos de respiración, la completa, la abdominal y la circular, exponiendo los beneficios y el tiempo que se necesita para realizar esta práctica.

Por otra parte se concluye que la técnica conocida como EFT resulta una propuesta interesante para el manejo de las emociones de los docentes, esta sencilla receta consta de sencillos pasos que son fáciles de memorizar y aplicar en todo momento.

Para el Capítulo III denominado Coaching, se concluye que para efectos del estudio, el sustento teórico contribuyó a delimitar las funciones y responsabilidades tanto del coach como del coachee. Así mismo la presentación de los elementos del coaching sirvió para obtener retroalimentación de la inter relación de dichos componentes.

Por otra parte, el análisis basado en la Programación Neurolingüística y el Coaching como procesos dinámicos, sirvió para establecer estrategias que mejoren los canales de comunicación entre la universidad y el docente para la formación de competencias personales y profesionales. Para lograr la formación de competencias se adoptan los diferentes niveles propuestos en la teoría: el saber, saber hacer, saber estar y el querer hacer.

Para el Capítulo IV, Diseño de la Investigación y Trabajo de Campo, se presentó el método, tipo de investigación, el enfoque, los alcances y limitaciones, la investigación documental, la investigación de campo, la población, la muestra, las técnicas, la delimitación geográfica, así como la metodología para aplicar el instrumento, el cual fue un cuestionario de 38 preguntas dividido en 6 secciones.

Para el Capítulo V denominado Resultados, estos se presentaron en forma de gráfica de pastel para cada pregunta, esto permitió observar la proporción porcentual de cada una de acuerdo a las cinco opciones que se daban,

Así mismo se redactó un comentario para cada pregunta, esto con la finalidad de remarcar que parte porcentual de las respuestas tenían mayor impacto sobre la muestra, y por otra parte interpretar que valores eran los más representativos del estrés laboral.

En el Capítulo VI se expusieron 5 propuestas para combatir el estrés laboral que sufren los docentes universitarios de la Ciudad de Puebla. Estas recomendaciones surgen a raíz de los resultados más relevantes en materia de estrés; de acuerdo a las preguntas donde se encontró mayor impacto, se elaboraron las propuestas como una solución a la investigación, la cual queda por implementar en un nuevo estudio.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

1. BIBLIOGRAFÍA ESPECIALIZADA Y BÁSICA

Aguilar G., y Musso A., **"La Meditación como proceso cognitivo – conductual"**, Revista Suma Psicológica. Guatemala, 2008.

Atalaya M., **"El estrés laboral y su influencia en el trabajo"**, Industrial Data. Perú, 2001.

Ayuso J., **"Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout"**, Revista Iberoamericana de Educación. España, s.f.

Chanes H., Pérez M. y Castello L., **"Guía sobre el manejo y prevención del estrés laboral"**, Secretaría de Salud, México, 2010.

Chávez N., **"La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización",** Pensamiento y Gestión. México, 2012.

Church D., **"Estrés y el Poder de la Sanación Emocional"**, Energy Psycology Press, USA, 2010.

Craig G., **"La Receta Básica de EFT"**, Energy Psycology Press, USA, 2010.

Ferrara G., **"Rediseña tu vida"**, Alamah, México, 2012.

Losada J., **"Coaching, PNL e integración apreciativa: Un alianza sinérgica",** Debates IESA. Venezuela, 2009.

Martínez N., **"¿Cómo hacer del coaching una herramienta eficiente?",** Debates IESA. Venezuela, 2012.

Rivera J., **"Estrés laboral y sus repercusiones"**. Revista Mexicana de Anestesiología. México, 2013.

Román J., Gelpi J., Cano A. y Catalina C., **"Cómo combatir el estrés laboral"**, Ibermutuamur, España, 2009.

Useche M., **"El coaching desde una perspectiva epistemológica",** Revista Ciencias Sociales 105. Costa Rica, 2004.

2. BIBLIOGRAFÍA DIGITAL

El Universal, **“México, país con más estrés laboral”**, en *http://www.eluniversal.com.mx/ciencia/2013/mexico-pais-mas-estres-laboral-78744.html.* México, 2013.

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Sexo M F Edad_____ Fecha_____

I. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

1. **¿Tiene que trabajar muy rápido?**

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

2. **¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?**

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

3. **¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?**

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

4. ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

5. ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

6. ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

II. TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO

7. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

8. ¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

9. ¿Tiene influencia sobre el orden en que realiza las tareas?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

10. ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

11. Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

12. ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

13. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

14. ¿Se siente comprometido con su profesión?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

15. ¿Tienen sentido sus tareas?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

16. ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

III. INSEGURIDAD

En estos momentos ¿estas preocupado…

17. Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?

a) Muy preocupado
b) Bastante preocupado
c) Más o menos preocupado
d) Poco preocupado
e) Nada preocupado

18. Por si le cambian de tareas contra su voluntad?

a) Muy preocupado
b) Bastante preocupado
c) Más o menos preocupado
d) Poco preocupado
e) Nada preocupado

19. Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, salario variable, etc.)?

a) Muy preocupado
b) Bastante preocupado
c) Más o menos preocupado
d) Poco preocupado
e) Nada preocupado

20. Por si le cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?

a) Muy preocupado
b) Bastante preocupado
c) Más o menos preocupado
d) Poco preocupado
e) Nada preocupado

IV. APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

21. ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

22. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

23. ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

24. ¿Recibe toda la información que necesita para realizar su trabajo?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

25. ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeros?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

26. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

27. ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

28. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

29. ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

30. ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los empleados?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

V. DOBLE PRESENCIA

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

a) Soy la/el responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas
b) Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
c) Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
d) Sólo hago tareas muy puntuales
e) No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

32. Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

33. Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

34. ¿Hay veces en que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

VI. ESTIMA

35. ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

37. En mi trabajo me tratan injustamente

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca

38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado

a) Siempre
b) Muchas veces
c) Algunas veces
d) Sólo alguna vez
e) Nunca