

UNIVERSCIENCIA



Publicación arbitrada cuatrimestral
Septiembre-Diciembre 2020
Núm. 55, año 18
\$50.00

Revista de divulgación científica

REFLEXIONES SOBRE LA RELACIÓN
ENTRE VIOLENCIA Y CAPITALISMO

EDITH GONZÁLEZ CRUZ
PANAGIOTIS DOULOS

EL ASPECTO LÚDICO EN LA EDUCACIÓN
SUPERIOR: APLICADO EN LA
ENSEÑANZA DE LA CONTABILIDAD

DANIEL MARTÍNEZ HUERTA

E-LEARNING ADVANTAGES FOR
COLLEGE STUDENTES OF
THE Z GENERATION

AIDA URIBE MEDINA
ESTEFANY CAROLINA HERRERA ARZATE

LOS CUATRO ACUERDOS TOLTECAS,
APLICADOS PARA LA DISMINUCIÓN
DE ESTRÉS EN DOCENTES
DE NIVEL SUPERIOR

CARLOS ALBERTO VITERI JIMÉNEZ

PANORAMA EDUCATIVO DE LOS JÓVENES
INDOCUMENTADOS EN ESTADOS UNIDOS:
UN ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DIFERIDA
POR LA LLEGADA DE MENORES (DACA),
A LA REFORMA DE LA LEY GENERAL
DE EDUCACIÓN

FÁTIMA CHÁVEZ ALCARAZ

EL HABITUS DE LOS RECTORES
Y SUS ESTRUCTURAS FRENTE
AL CAMPO GLOBAL HEGEMÓNICO DE
LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

EDUARDO HERNÁNDEZ DE LA ROSA

UNA EDUCACIÓN EN EL
MEDIO RURAL ¿HA SIDO POSIBLE?

EDILBERTO MENDIETA GARCÍA

LA APLICACIÓN DEL SISTEMA
MINIARCO EN LA EDUCACIÓN INICIAL
PARA EL SISTEMA EDUCATIVO
FISCAL ECUATORIANO

ZILA ISABEL ESTEVES FAJARDO
GÉNESIS KRISTEL SALAZAR GARCÉS
ALEX RENE VILLEGAS BERMEO

ÍNDICE

ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES

PÁGS. 1 – 11

REFLEXIONES SOBRE LA RELACIÓN
ENTRE VIOLENCIA Y CAPITALISMO

EDITH GONZÁLEZ CRUZ
PANAGIOTIS DOULOS

ÁREA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

E-LEARNING ADVANTAGES FOR COLLEGE
STUDENTS FOR THE Z GENERATION

PÁGS. 13 – 16

AIDA URIBE MEDINA
ESTEFANY CAROLINA HERRERA ARZATE

PANORAMA EDUCATIVO DE LOS JÓVENES
INDOCUMENTADOS EN ESTADOS UNIDOS:
UN ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DIFERIDA POR LA
LLEGADA DE MENORES (DACA), A LA REFORMA
DE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

PÁGS. 17 – 31

FÁTIMA CHÁVEZ ALCARAZ

PÁGS. 33 – 39

UNA EDUCACIÓN EN EL MEDIO RURAL
¿HA SIDO POSIBLE?

EDILBERTO MENDIETA GARCÍA

EL ASPECTO LÚDICO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
APLICADO EN LA ENSEÑANZA DE LA CONTABILIDAD

PÁGS. 41 – 50

DANIEL MARTÍNEZ HUERTA

PÁGS. 51 – 62

LOS CUATRO ACUERDOS TOLTECAS, APLICADOS
PARA LA DISMINUSIÓN DE ESTRÉS
EN DOCENTES DE NIVEL SUPERIOR

CARLOS ALBERTO VITERI JIMÉNEZ

Págs. 63 – 70

EL HÁBITUS DE LOS RECTORES Y SUS ESTRUCTURAS
FRENTE AL CAMPO GLOBAL HEGEMÓNICO DE
LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

EDUARDO HERNÁNDEZ DE LA ROSA

LA APLICACIÓN DEL SISTEMA MINIARCO EN LA
EDUCACIÓN INICIAL PARA EL SISTEMA
EDUCATIVO FISCAL ECUATORIANO

Págs. 71 – 79

ZILA ISABEL ESTEVES FAJARDO
GÉNESIS KRISTEL SALAZAR GARCÉS
ALEX RENE VILLEGAS BERMEO

THE FOUR TOLTEC AGREEMENTS, APPLIED TO THE REDUCTION OF STRESS
IN TEACHERS OF SUPERIOR LEVEL

CARLOS ALBERTO
VITERI JIMÉNEZ¹

Resumen

En la vida universitaria se viven grandes cantidades de tensión, las cuales causan manifestaciones físicas, psicológicas y conductuales en los docentes. Dichas manifestaciones dependen directamente de la capacidad de afrontamiento y las condiciones sociales, económicas, familiares, culturales e institucionales que cada docente vive. El estrés, como estímulo, es cualquier circunstancia que de forma inusual o extraordinaria exige del individuo un cambio en su modo de vida habitual (Romero, 2008; Ruiz, 1998). Ruíz (1998), en su libro *Los cuatro acuerdos toltecas*, tiene como propósito buscar el equilibrio personal, familiar, emocional, mental y social de las personas para sí mismas y con la sociedad, los cuales son: 1) sé impecable con tus palabras; 2) no te tomes nada personal; 3) no hagas suposiciones; y 4) haz siempre lo mejor que puedas. Este artículo aborda los elementos de corte conceptual que explican el estrés; de manera particular del que se deriva de las actividades académicas que realizan los docentes de nivel superior. Los cuatro acuerdos fueron utilizados como herramienta metodológica a través de la información recopilada que permitió la formulación de una propuesta para la disminución de manifestaciones de estrés académico en docentes de nivel superior.

Palabras clave: cuatro acuerdos, burnout, estrés, estrés académico.

Abstract

In university life, big amounts of tensions are experienced causing physical, psychological and behavioral manifestations in teachers. These manifestations depend directly on the confrontation capacity as well as social, economic, familiar, cultural and institutional conditions that each teacher lives. Stress as a stimulus is any circumstance that in an unusual or extraordinary way requires a change on the way of living of an individual (Romero, 2008; Ruiz, 1998). Ruiz (2008) in his book *The four agreements*, have as a purpose to seek for the personal, familiar, emotional, mental and social equilibrium of people and society itself. They can be listed as it follows: 1) be impeccable with your word; 2) do not take anything personally; 3) do not make assumptions; and 4) always do your best. In this proposal of research as a first point, the elements related to the concepts that explain stress are addressed, in a particular way from the one that academic activities that teachers from superior level do. The four agreements were used as a methodological device trough the gathered information that allowed the formulation of a proposal for the reduction of manifestations of academic stress in teachers from superior level.

Key words: four agreements, burnout, stress, academic stress.

¹ Maestro. Gerente de compras y logística en Grupo Barra Cancún. Universidad de Oriente Cancún, México. E-mail: 100300211@UCARIBE.EDU.MX ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3951-184X> Google Scholar: https://scholar.google.es/citations?hl=es&view_op=list_works&gmla=AJ5N-F6T1_xodWCXV-leTWLBRcU7sHWvQs1r7vQgc_Eqp4LxtiSQKyDVP5TU-cdC1koqyACCRUdUcATun9d1N0bXM61zepOcdjzG2THkgZvDnNLBPIRX64&user=aSYTGHSAAAAJ



1. Antecedentes

En los últimos años, la figura del docente en los centros universitarios ha perdido el protagonismo del que había gozado años atrás. En décadas anteriores, el profesorado tenía el respeto de los estudiantes y su trabajo contaba con el reconocimiento por parte de las familias, esto favorecía el desarrollo de su profesión. Paulatinamente ha habido una transformación en la concepción del colectivo docente, se observa un gran cambio en estas relaciones, la figura del docente está sometida a una continua desacreditación en sus actividades por parte de los sistemas académicos, grupos de estudiantado y continuos cambios de procedimientos. Esto ha afectado sobremanera a su figura ante la sociedad, pasando de estar dotados de una gran autoridad y gozar de un reconocimiento social, a una situación de indefensión, al tener que seguir asumiendo responsabilidades que no pueden garantizar y en consecuencia teniendo que soportar altos niveles de estrés diario de manera sostenida en su desarrollo.

El estrés es un tema ampliamente discutido. Miles de artículos y comentarios, publicados en diarios y revistas de actualidad como trabajos eruditos, textos y libros científicos e informes de investigación, exhiben su amplia divulgación en todos los medios de la cultura. La popularidad del tema no es solo una cuestión de difusión, es principalmente una experiencia dolorosa para quienes lo padecen.

Un estudio dirigido al cuerpo estudiantil de Caldera, Pulido y Martínez (2007), habla sobre los niveles de estrés y rendimiento académico de la carrera de Psicología del Centro Universitario

de Los Altos. En este se destaca que a pesar de que no existe relación directa entre el rendimiento académico y nivel de estrés, sí existe una relación de los niveles bajos y el aprovechamiento educativo.

Los docentes y estudiantes dentro del universo académico interactúan, comparten y se integran para el logro de los objetivos institucionales, ambas partes conforman un eslabón importante para el ambiente en desarrollo y el carácter evolutivo del contexto de la enseñanza y aprendizaje.

En la tesis doctoral de García (2011), se realiza un análisis estadístico, relacionando el estrés percibido y el rendimiento académico del estudiantado. En ella se ilustran las percepciones de estrés en estudiantes, las cuales se asocian a un menor rendimiento académico; además, se manifiesta que esta disminución de rendimiento se debe a sentimientos de soledad y poco éxito en las actividades académicas, se permea que los factores influyentes, que se refieren al estrés académico, son los exámenes, acumulación de trabajo, fracaso académico y en el desorden se completa con la monotonía de las clases, lo abstracto de los contenidos y la desatención de los profesores.

Cuando un estudiante universitario tiene este tipo de transacción o reacción estimuladas por los procesos donde se involucran grandes cantidades de tensión, suelen producirse anomalías en los estados de ánimo y pensamiento, a este efecto se le conoce como estrés académico; sin embargo, el docente también tiene estas alteraciones, poco percibidas por las autoridades y el mismo estudiantado, ese desgaste físico y mental puede traer grandes consecuencias en su rendimiento. El docente muchas veces presenta un cuadro de estrés, estrés académico, estrés laboral o burnout.

El estrés académico es un foco latente en investigación de distintos sectores educativos a nivel mundial, y debido a ello un número significativo de países desarrollados han adoptado políticas públicas para implementar sistemas y programas de acompañamiento, orientación académica y profesional.

En el 2015, Galindo y Hermoso, en el colegio El Salitre, ubicado en la localidad de Suba, Bogotá, realizaron un estudio de tipo etnográfico, detectando diferentes problemáticas que tenían lugar en esta institución educativa, debido a algunas conductas que propiciaban conflictos y malos entendidos entre los miembros de la comunidad educativa. En este estudio se realizó la aplicación de los cuatro acuerdos toltecas como medio de solución de conflictos en la convivencia, implementados en actividades tales como las mesas de negociación para la solución de conflictos y los talleres a desarrollar en clase. En estas actividades se trabajó el mal uso del lenguaje, resistencia a la autoridad, entre otros.

Otras de las aplicaciones del *Best Seller*, de Miguel Ruiz, es en las áreas empresariales, donde consultorías como Rubens Núñez y Asociados, desde el 2017, brindan programas estratégicos y dinámicos de transformación, en el cual las organizaciones se sumergen e integran en un nuevo modo de entablar relaciones humanas efectivas, trabajando el cambio individual para un bien social (Todovida, 2016).

2. Planteamiento del problema

Para las instituciones educativas de nivel superior, es de suma importancia formar y egresar profesionistas que respondan a las demandas del

sector empresarial, y para lograrlo se tienen que conjugar diversos elementos en donde el principal promotor del aprendizaje es el docente. En la actualidad, la tarea del docente de nivel superior, no incluye únicamente la preparación e impartición de su cátedra; es decir, su función implica el desarrollo de actividades que permitan una formación integral de los estudiantes. En los factores académicos, el docente juega un papel importante en el afrontamiento, apoyo y desenvolvimiento del estudiante, siendo un guía para su desarrollo integral (SEP, 2016).

Céspedes (2008) sugiere que el docente debe ser consciente de un proceso de crecimiento que surge paralelo al de sus estudiantes y debe ser consciente de su papel protagónico en la gestión de un clima en el aula, que puede ser favorable o desfavorable para el aprendizaje propio y el de sus estudiantes. El impacto de la salud mental del docente sobre su calidad como educador de las emociones y su capacidad para crear climas en el aula de crecimiento emocional y cognitivo, es también un aspecto fundamental. No obstante, los estudiantes requieren de disciplina intelectual que deben construir en sí mismos con la colaboración de los docentes para lograr este desarrollo, sin descuidar la plenitud del aprendizaje estimulado y motivado. Lo principal es que si la disciplina exigida es saludable, lo es también la comprensión de esa disciplina (Freire, 2008). Esta disciplina intelectual es planificada con la aplicación de estrategias de enseñanza, que bien el docente elige para dar seguimiento al proceso de aprendizaje de manera cognitiva, procedimental y actitudinal.

En el desarrollo del docente existen momentos donde el flujo e interacción se rompe, donde las palabras dichas no siempre son las adecuadas,

cuando los estudiantes sienten desánimo en el estudio o las instituciones no valorizan el esfuerzo y por ello las situaciones se vuelven personales.

Las suposiciones inundan al ser humano y el docente no está exento de ello, dejando volar su imaginación a lo que podría suceder o pasar. Por último, con la carga laboral y la exigencia de las autoridades, al finalizar el periodo ese desanimo que se siente por parte de los estudiantes a veces es contagiado al docente, donde su esfuerzo no es la mejor versión de sí mismo.

Como estos ejemplos existen muchos en la labor docente y en algún momento, todos estos procesos generan frustraciones y contingencias personales, por lo que sin darse cuenta el catedrático vive un constante proceso de estrés. En este sentido, ¿el docente tiene la capacidad de afrontamiento de su propio estrés?

3. Justificación

Rizo (2004) señala que el profesor universitario vive contantemente niveles de descrédito que impiden utilizar todo su potencial transformador y que esta desacreditación emerge, principalmente, desde las dos fuentes comprometidas por la vía de los estudiantes y por la vía profesoral.

Cuando un docente de nivel superior tiene este tipo de transacción o reacción, estimulada por los procesos donde se involucran grandes cantidades de tensión, suelen producirse anomalías en los estados de ánimo y pensamiento, a este efecto se le conoce como estrés académico. Para comprender el estrés académico es necesario tener en cuenta las condiciones sociales, económicas, familiares, culturales e institucionales. En general,

la vulnerabilidad de una persona al estrés está influenciada por su temperamento, capacidades para el afrontamiento y el apoyo social (Theorell, Nordemar y Michèlsen, 1993).

Existen programas que se han ido estableciendo en algunas instituciones educativas. Estos programas incluyen servicios de consejería, mejoramiento del rendimiento académico y la atención de salud (Suárez, 2015). Sin embargo, no todas las instituciones tienen esta apertura o programas donde la calidad de vida académica sea favorable para los docentes. Por ello, con la reunión de información se busca ofrecer una propuesta para disminuir el nivel de estrés en docentes de nivel superior y de forma introspectiva tener herramientas de afrontamiento personal para el estrés a través de los cuatro acuerdos toltecas.

4. Objetivo

Desarrollar una propuesta para la disminución de manifestaciones de estrés académico en docentes de nivel superior a través de los cuatro acuerdos toltecas.

4.1 Objetivos específicos

- Describir el concepto de estrés y sus variantes en el desarrollo docente.
- Recolectar información de los causantes de estrés académico en docentes de nivel superior.
- Describir el objetivo de los acuerdos toltecas.
- Vincular los acuerdos toltecas para la implementación de la propuesta sugerida.

5. Metodología

La investigación propuesta es un estudio observacional de carácter descriptivo (al solo observar, describir el fenómeno de estudio y al no haber manipulado ninguna variable), transversal (porque solo se realizó la colecta de datos en un solo momento) y correlacional (al relacionar lo obtenido entre los datos recopilados).

6. Marco conceptual

6.1 El estrés

El estrés es un concepto que en la actualidad es ampliamente utilizado en todos los contextos sociales. Lazarus (como se citó en Gutiérrez, 2016) lo define como un proceso de transacción entre una situación interna o externa que posee determinadas características y una persona que valora la situación en función de sus propias metas, valores y experiencia. En cambio, Walter Bradford (como se citó en Barraza, 2007) lo precisa como una reacción de lucha o huida ante situaciones amenazantes. Usando los conceptos citados, es posible conceptualizar el estrés como un proceso o reacción que vive cada persona ante el afrontamiento de situaciones dependiendo el contexto en que vive y se desarrolla.

El estrés académico

El estrés es un proceso que puede vivir cualquier persona; por ello, este artículo se centra en el contexto académico, focalizándolo en las instituciones universitarias.

Según Arturo Barraza (como se citó en Toribio y Franco, 2016), el estrés académico es un proceso sistémico, de carácter adaptativo y esencialmente psicológico, que se presenta cuando el estudiante o docente se ve sometido, en contextos escolares, a una serie de demandas que, bajo la valoración propia, son considerados estresores.

Este tipo de estrés, como otros, tiene manifestaciones físicas, psicológicas y conductuales, entre las que destacan: tensión muscular de brazos, trastornos del sueño, fatiga crónica, deterioro del desempeño, tendencia a polemizar, ausentismo, propensión a los accidentes, ademanes nerviosos, inquietud, depresión, ansiedad, perturbación, incapacidad para concentrarse, irritabilidad, pérdida de confianza en sí mismo, preocupación, dificultad para tomar decisiones, pensamientos recurrentes y distractibilidad (Suárez, 2015). El docente es el conector entre la institución y el cuerpo de estudiantes, y como tal se encuentra expuesto a distintos factores estresores.

El Burnout en la vida docente

Hablar de estrés en la actualidad es un tema concurrido, a veces pasa desapercibido y no se le brinda la importancia necesaria. La acumulación de este catálogo de frustraciones y carga sensorial puede tener consecuencias bastante graves.

El síndrome de Burnout es un fenómeno que empezó a ser investigado hasta principios de los años 70. Para esa época, se inició una profunda transformación del mundo del trabajo, debido principalmente al desarrollo de las nuevas tecnologías, cambios organizacionales y gerenciales, la precarización del trabajo, el aumento del desempleo, etcétera.

El burnout es definido inicialmente por Maslach y Jackson (1981) como un síndrome psicológico de agotamiento de los propios recursos emocionales y psicológicos.

Maslach (2009) plantea que el foco del fenómeno está en el proceso de erosión psicológica y los resultados son debido a una exposición crónica al estrés. Es decir, el burnout no es una dificultad de las personas, sino el resultado del ambiente social en el cual trabajan, y de la estructura y el funcionamiento del lugar de trabajo que delimita la forma en la cual las personas interactúan y realizan sus trabajos.

Cuando se presentan condiciones laborales en las cuales no se reconoce el lado humano del trabajo, se genera una brecha muy amplia entre la naturaleza del trabajo y de las personas, lo cual ocasiona un mayor riesgo de desarrollo del burnout, el cual se ve reflejado en el ámbito laboral con negatividad, irritabilidad, carencia de logros y baja productividad, desapego por el trabajo y baja ilusión por el mismo.

Gil (2007) lo define como estrés laboral crónico, de carácter interpersonal y emocional, que aparece en los profesionales que trabajan en contacto con los usuarios de la organización, caracterizado por un deterioro cognitivo que consiste en la pérdida de ilusión del trabajo, el desencanto profesional o la baja realización personal en el trabajo. A pesar de que estos autores hacen referencia a organizaciones, la industria educativa está conformada por instituciones u organizaciones. Los centros universitarios forman parte de estos consorcios y el docente está expuesto a desarrollar burnout.

6.2 Posibles variables causantes de estrés

Los cambios que se están produciendo en la sociedad actual están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud: la indisciplina del alumnado, la delegación de responsabilidades educativas, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de estudiantado, el trasvase de responsabilidades al docente por falta de personal especializado, entre otros.

Dicha situación ha dado lugar al hecho de que se produzca un cambio en las causas de las bajas laborales entre los profesionales de la educación, pues cada vez son más los docentes que al desarrollar su labor padecen dolencias de tipo psicosocial. Son diversas las causas que producen en el profesorado estrés. A continuación, se exponen algunas de las causas que pueden producir estrés en docentes. Para la recopilación de la información se realizó una encuesta a una muestra de 50 profesionales de la educación a nivel superior y se reforzó con información documentada sobre el tema.

Sobrecarga de tareas

El docente es promotor del proceso de enseñanza-aprendizaje, sus esfuerzos no solo se centran en la divulgación de conocimiento. El trabajo de un docente está compuesto por un gran número de actividades como: programar las clases, tomar en cuenta los diferentes intereses de los estudiantes y sus capacidades. Del mismo modo, lleva trabajo

administrativo enfocado al proceso que tenga cada centro universitario. Su labor no termina en la institución, el trabajo en casa es de sobremanera un doble esfuerzo en su dedicación y constancia. Una hora de clase tras bambalinas equivale a horas de preparación, planificación y revisión de trabajos.

Ratio superior a 25/30 estudiantes o inferior a 6 estudiantes

El docente frecuentemente se encuentra frente a estos retos, cuando los grupos superan el número de 25 estudiantes, la preocupación más grande es que prevalezca la calidad de la cátedra impartida. Sin embargo, hablar de menos de 6 estudiantes compromete el entusiasmo de los estudiantes y se vuelve de igual manera un reto a cumplir.

Alumnos con bajo nivel de motivación

Ante esta situación, el profesorado suele sentirse frustrado al intentar convencer al estudiante para que trabaje sin conseguir resultados positivos, provocando en el docente un gran cansancio físico y emocional.

Clima de convivencia en los centros universitarios

El deterioro en las relaciones personales puede implicar grandes consecuencias en el docente. Docente-estudiante: la actitud del estudiante con el docente constituye una causa de estrés, debido a la agresión o negatividad que este puede ocasionar en el clima de convivencia.

Docente-docente. Todas las personas tienen diversas formas de pensamiento, y los docentes pueden aportar un punto de vista distinto sobre la forma de hacer las cosas, lo que genera desacuerdos que llegan a deteriorar la relación entre los profesionales.

Aumento de responsabilidades del docente delegadas por la institución educativa

Las instituciones educativas, cada vez más, delegan la responsabilidad administrativa al docente, sin tener en cuenta que para que dicha labor se desarrolle con éxito debe ser una tarea compartida y no exclusiva del docente.

Incluso los constantes cambios en los modelos internos de cada institución requieren más tiempo. Muchos docentes de nivel superior trabajan en diversas instituciones y su prevalencia se ve comprometida por el incumplimiento de asistencia, ocasionado por los constantes cambios en la estructura organizacional de cada institución.

Ausencia de reconocimiento social

En nuestros días, son muchos los cambios que está sufriendo el sistema educativo, lo que conlleva que el docente deba de adaptarse, usar nuevas tecnologías, cambiar criterios y metodología, etcétera. Lo que debería de suponer un reconocimiento de los profesionales de la educación que en la realidad se traduce en una devaluación de su función.

Nuevas tecnologías

La presencia de las nuevas tecnologías en los centros es hoy una realidad, lo que supone que el docente debe adaptarse a los avances tecnológicos, a pesar de que en la mayoría de los casos, esta tarea resulta difícil, desarrollando incluso sentimientos de incompetencia ante el uso de dichos medios y de frustración, ya que los estudiantes poseen un mayor dominio de los mismos.

Conflictos entre la vida personal y el trabajo

En el libro de Robbins y Judge (2009), titulado *El Comportamiento Organizacional*, indican que en la década de 1980 los conflictos en la vida laboral llamaron la atención de las organizaciones, en gran parte por el creciente número de mujeres que contaban con niños dependientes. En esa década, empresas unieron fuerza laboral emprendiendo acciones para formalizar lugares de trabajo amigables para la familia. Sin embargo, pasado el tiempo se percataron que los hombres y mujeres sin niños también enfrentaban problemas en el desenvolvimiento laboral, causados por conflictos personales internos y externos a la organización. Las cargas de trabajo pesadas y las mayores demandas hacían cada vez más difícil que cumplieran con sus responsabilidades laborales como personales.

Investigaciones recientes mencionadas por los mismos autores sobre conflictos en el trabajo y la vida personal, evidencian que el tiempo no es el problema principal. La invasión psicológica que hace el trabajo sobre los demás factores de la vida de una persona desencadena síntomas de estrés en la persona.

Satisfacción en el trabajo

El trabajo de una persona es más que solo realizar las actividades obvias de ordenar. Los trabajos requieren interactuar con los compañeros y jefes, seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, y vivir en condiciones de trabajo que con frecuencia son menos que ideales (Gordon, 2003). La satisfacción en el trabajo se define como un sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características que se desempeña.

En realidad, las facetas de satisfacción son un equilibrio entre el pago, las actividades a realizar, oportunidades de avanzar, supervisión y compañerismo. Sin embargo, un estudio de la lista de *Forbes 400* no garantiza que a mayor sueldo exista mayor satisfacción (Howell y Higgins, 1990). En otras palabras, la mayoría de las personas prefiere un trabajo que planee retos y sea estimulante.

Motivación

De La Torre (2000) señala que la motivación es la fuerza que impulsó al sujeto a adoptar una conducta determinada. Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), dentro de la misma perspectiva, la definen como fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta. Esta perspectiva incorpora el tema del origen de esta fuerza y la dirección de la conducta. Hellriegel y Slocum (2004) introducen en su definición la finalidad de la conducta, cuando conciben la motivación como fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior, y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta.

En el aspecto laboral académico, existe una rica fuente de análisis debido a la multiplicidad de factores en juego. En algunos casos, ciertos profesionales realizan actividades docentes sin haber tenido una base de formación académica en docencia. Esto abre un sinfín de especulaciones.

Bajo la mirada de Maslow (1954), la motivación es la necesidad originada para satisfacerla, y las necesidades resueltas permiten la manifestación de nuevas necesidades de manera creciente, desde lo biológico a lo racional. Es el individuo, en su diversidad, quien impondrá un estilo especial a su quehacer; si biológico o trascendente, si práctico o poético, es el individuo quien enriquece o minimiza su quehacer.

6.3 ¿Qué son Los Cuatro Acuerdos Toltecas?

Los Toltecas eran un pueblo que alcanzó prominencia en el centro de México entre los siglos X y XII d.C. Construyeron una impresionante capital en Tullan, conocida hoy como Tula, que está a setenta y dos kilómetros al noroeste de la Ciudad de México. Pasaron su herencia a los Aztecas, que los veneraban por tener una civilización próspera e incluso afirmaban que descendían de ellos. Ruiz (1998), en su libro *Los cuatro acuerdos*, habla de un estilo de vida, para lograr un equilibrio en mente cuerpo y alma, y con ello enriquecer las relaciones sociales.

A lo largo de los años, no se presta atención a cómo expresar y tener respuestas propias automáticas personales. Estas son por costumbre y, por eso, las emociones, tonos y actitudes no son decisiones propias de conciencia. Estos son catalogados como hábitos.

Primer acuerdo. Se impecable con tu palabra

El primer acuerdo dirige su atención en la fuerza de la palabras, hablar con integridad. Decir solo lo que se tiene que decir siempre con la verdad y en el contexto adecuado, usando la comunicación como medio de interacción positivo, no conflictivo.

Segundo acuerdo. No te tomes nada personal

El segundo acuerdo se centra en el sentir con las acciones de terceros, en este acuerdo es importante recordar que nada de lo que hacen los demás es por tu culpa. Lo que otros dicen y hacen es una proyección de su propia realidad. Cuando se es inmune a las opiniones y acciones de los demás, no existe una víctima de un sufrimiento innecesario.

Tercer acuerdo. No hagas suposiciones.

En este acuerdo se suman los dos anteriores. Es importante encontrar el valor para hacer preguntas y expresar lo que realmente quieres. Comunicarse con los demás tan claramente como se posible evitará malentendidos, tristeza y drama. Es un acuerdo de transformación, donde la verdad es proveniente de las fuentes donde radica, no del producto de la imaginación.

Cuarto acuerdo. Haz siempre lo mejor que puedas

La mejor versión de uno mismo. Este acuerdo se centra en el poder de la acción, sumando los 3 acuerdos anteriores bajo cualquier circunstancia, simplemente hay que hacer las cosas lo mejor posible, y así se evitará el auto-juicio, el auto-abuso y el arrepentimiento.

7. Estrategias utilizadas para aplicación de los cuatro acuerdos y refuerzo docente

Muchas instituciones carecen de programas que tengan como fin adquirir conocimientos que faciliten su convivencia en el proceso educativo. Algunas de las estrategias utilizadas para aclarar la mente, fueron:

Estrategias individuales

1. Realizar ejercicio físico tras la jornada laboral es de gran ayuda, ya que la mente queda agotada pero físicamente todo lo contrario. El cuerpo se mantenía en tensión y necesita ejercicio físico para liberarla. Relajados el cuerpo y mente es más fácil seguir los cuatro acuerdos, con plenitud para pensar con claridad.

2. Tomar un break en blanco. Suena complicado, ya que la excusa más utilizada en la vida docente es no tener tiempo. Con 10 minutos de relajación y meditaciones es suficiente para descargar toda esa información acumulada y agobiante.
3. Desarrollar habilidades sociales, motivacionales, asertivas y de comunicación. Darse tiempo para continuar con la vida social, una vez a la semana ayudará a reactivar tus relaciones personales.
4. Realizar una adecuada organización del tiempo de trabajo, llevar una agenda y programa diario, facilita las actividades. Las actividades de ocio y tiempo libre también deberán ser incluidas y respetadas.

mismo. El estrés es un detonante de acumulación no solo de carga laboral, sino en su mayoría de tensiones emocionales y sociales.

Aplicando los cuatro acuerdos, la tensión generada en el docente tendría que disminuir, siempre y cuando sea perseverante con esta transformación interna.

1. Ser impecable con las palabras es un pilar en la convivencia dentro de toda institución educativa, ya que las personas cuando aprenden a escuchar a los demás se dirigen a ellos con el respeto que se merecen. El buen uso del lenguaje es un aspecto indispensable en las relaciones dentro de cualquier comunidad y en la sociedad en la cual nos desenvolvemos. El uso de palabras coloquiales puede ser perjudicial al entorno, es recomendable siempre ser claros y congruentes al contexto. La impecabilidad de la palabra ayuda a disminuir el estrés entre relaciones de iguales, superiores y estudiantes-docentes. La comunicación se fortalece y las ideas principales en el proceso comunicativo prevalecen.
2. No hacer suposiciones. El ser humano es socialmente activo, el uso de este acuerdo en la docencia evitará usar la palabra para hablar en contra o a espaldas de otros. Esto disminuye el clima laboral de lo personal a lo grupal.
3. No tomarse nada de manera personal fortalece el valor de la confianza, la cual es indispensable dentro de los procesos de convivencia, ya que fortalece los lazos entre los individuos que la componen; además, el confiar en los semejantes estrecha los lazos con ellos y permite tener más seguridad en los demás como parte del entorno. En la vida docente se involucran grandes cantidades

Estrategias sociales

Trabajar las relaciones personales entre docentes, amistades y familiares. Recordar los cuatro acuerdos en cada interacción diaria.

Estrategias organizacionales

Desarrollar programas y actividades destinadas al tratamiento y prevención del estrés en los estudiantes, los cuales ayudan a proyectar y entender la disminución del propio.

Conclusiones

La reducción del estrés aplicando los cuatro acuerdos, no solo puede ser llevado al ámbito de la docencia, se debería incluir en la vida personal, pues todos los entornos que se involucran en el desarrollo se ven impactados por ellos. Un cambio paulatino y constante acercará al equilibrio del yo interior, proyectando a ser la mejor versión de uno

de interacciones, a veces positivas, otras no tanto. Es importante saber canalizar toda esta energía y encontrar un punto de motivación para erradicar lo negativo y evitar convertirse en un reactivo social.

4. Hacer las cosas lo mejor que se pueda debe convertirse en un hábito, en el cual se deben hacer las cosas buscando la excelencia. La labor docente indudablemente se compone en gran parte de vocación, pero siempre se debe recordar que las tutorías proporcionadas a los estudiantes serán un reflejo para toda su vida. La enseñanza ayuda al docente a hacer lo que es capaz de ser y dar siempre lo mejor al hacerlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barraza, A. (2007). El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa e Investigación Persona - Entorno. *Revista Internacional de Psicología*, 1-30.
- Caldera, J., Pulido, B. y Martínez, M. (2007). Niveles de estrés y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Psicología del Centro Universitario de los Altos. *Revista de Educación y Desarrollo*, 77-82.
- Céspedes, A. (2008). *Educación de las emociones, educar para la vida*. Chile: Vergara Group Z.
- De la Torre, F. (2000). *Relaciones humanas en el ámbito laboral*. México: Editorial Trillas.
- Freire, P. (2008). *Cartas a quien pretende enseñar*. Argentina: Siglo Veintiuno.
- Galindo, S. y Hermoso, L. (2015). *Los cuatro acuerdos toltecas como medio de solución de conflictos en la convivencia*. Colombia: Universidad Distrital Francisco José De Caldas. Recuperado de: <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2205/1/HermosoCalderonLisethJohana2015.pdf>
- García, A. (2011). “Efectos del estrés percibido y las estrategias de aprendizaje cognitivas en el rendimiento académico de estudiantes universitarios nóveles de ciencias de la salud”. (Tesis de grado ara Doctor). Universidad de Málaga: Málaga.
- Gil Monte, P. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una perspectiva histórica. En Gil Monte, P. y Moreno Jiménez, B. (Comps.). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo*. Madrid, España: Pirámide.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Gordon, J. (2003). Meet the freight Fairy. *Forbes*, 65.
- Gutiérrez, A. (2016). Estudio del estrés en el ámbito académico para la mejora del rendimiento estudiantil. *Quipukamayoc Revista de la Sociedad de Ciencias Contables*, 23-28.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson Learning Editores.
- Howell, J. y Higgins, C. (1994). Champions change. *Bussisnes Quartely*, 31-32.

- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 32, 37-44.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona, España: Sagitario.
- Rizo (2004). *Revisión del proceso de evaluación docente por los estudiantes*. Colima, México: Colima.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *El Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación de México.
- Romero (2008). *Implicaciones de la respuesta de estrés sobre el proceso de estudio en estudiantes de Ciencias de la Salud*. Coruña, España: Universidad de Coruña.
- Ruiz, M. (1998). *Los cuatro acuerdos*. Barcelona, España: Ediciones Urao.
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2016). *El Modelo Educativo 2016. El Planteamiento pedagógico de la Reforma Educativa*. México: SEP.
- Suárez, N. (2015). Estrés Académico, deserción y estrategias de retención de estudiantes en la educación superior. *Revista de Salud Pública*, 300-313.
- Theorell, T., Nordemar, R. y Michèlsen, H. (1993). Pain thresholds during standardized psychological stress in relation to perceived psychosocial work situation. *Journal of Psychosomatic Research*, 299-305.
- TodoVida (2016). *Taller los 4 acuerdos en Montevideo*. Entrevista brindada por el Coach Rubens Núñez. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=8oRDmTQztxM>
- Toribio, C. y Franco, S. (2016). Estrés Académico: El enemigo silencioso del estudiante. *Salud y Administración*, 11-18.



UNIVERSCIENCIA