

Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Vicerrectorado de Investigación y Postgrado
Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara”
Subdirección de Investigación y Postgrado

ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL DOCENTE COMO GERENTE DE AULA

Autor: Daizi L. Rodríguez M.

daizir1976@hotmail.com

Universidad Pedagógica Experimental Libertados (UPEL)

Maracay – Venezuela

PP. 128-153



ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL DOCENTE COMO GERENTE DE AULA

Daizi L. Rodríguez M.

daizir1976@hotmail.com

Universidad Pedagógica Experimental Libertados (UPEL)

Maracay – Venezuela

Recibido: 20/08/2017

Aceptado: 15/04/2018

RESUMEN

En el presente artículo se exponen los resultados derivados de un estudio cuyo objetivo fue: Diseñar estrategias para la prevención del estrés en el gerente de aula, tomando como referencia la EBNB “Ciro Maldonado Zerpa”, ubicada en el Municipio Girardot del estado Aragua. El estudio, bajo el paradigma cuantitativo, tuvo como basamento teórico la Gerencia de Aula, el estrés, sus factores y afrontamiento en el nivel de Educación Primaria. La investigación se enmarcó dentro de la modalidad de proyecto factible basada en una investigación de campo de carácter descriptivo. La muestra, tipo censal, fue de 14 docentes, utilizando un cuestionario para realizar el diagnóstico, el cual detectó como principales causantes de estrés situaciones familiares y problemas económicos. Entre las estrategias de afrontamiento están la reevaluación positiva y el apoyo social. Se plantean estrategias para el abordaje efectivo de la problemática.

Palabras clave: Gerencia de aula, Afrontamiento del stress, Estrategias de manejo del stress.

STRATEGIES FOR THE PREVENTION OF STRESS IN THE MANAGER OF CLASSROOM

ABSTRACT

This article presents the results derived from a study whose objective was: to design strategies for the prevention of stress in the classroom manager, taking as reference the EBNB “Ciro Maldonado Zerpa”, located in the Girardot Municipality of Aragua State. The study under the quantitative paradigm was based on theory, classroom management, stress, its factors and coping in the level of primary education. The research was framed within the modality of feasible Project based on a descriptive field research. The sample census was 14 teachers, using a questionnaire, to make the diagnosis, which detected as main causes of stress: family situations and economic problems.



Among coping strategies are positive reassessment and social support. Strategies are proposed for the effective approach to the problem.

Keywords: Classroom management, Coping with stress, Stress management strategies.

INTRODUCCIÓN

En los momentos actuales, las organizaciones educativas sometidas a grandes cambios y transformaciones no escapan a la crisis social, política y económica, lo cual implica el desafío de elevar el desempeño del docente como gerente de aula. De allí la necesidad de mantener espacios con niveles elevados de productividad en términos de calidad y excelencia académica como resultado de una gerencia educativa propiciadora del crecimiento personal, emocional y social de los actores de la acción educativa. En tal sentido, el docente como gerente de aula debe aplicar estrategias con proyección transgerencial dirigida a la prevención del estrés que afecta al docente de aula en su gestión dentro del proceso educativo.

De esta manera el docente como gerente de aula debe cumplir con un perfil físico y mental, acorde con las exigencias y los fines educativos que se plantean dentro de la formación ciudadana. En este orden de ideas, en las instituciones educativas, el docente, el estudiante y su entorno socio comunitario, como entes protagónicos en un país de cambios acelerados, constituyen los puntos cardinales de una educación humanista, que se decanta en un proceso educativo por los actores sociales antes señalados. El modelo educativo que se construye en Venezuela tiene como eje principal al ser humano como ente social, quien es capaz de participar activamente en la transformación de la sociedad en la que vive.

Visto de esta forma, el gerente de aula, sobre todo en el nivel de Educación Primaria, tiene la noble tarea de contribuir a la formación del buen ciudadano del futuro, teniendo en cuenta que este maestro debe poseer cualidades acordes con la labor que desempeña, con capacidades psicopedagógicas, que no solo le permitan orientar eficientemente el proceso educativo con el estudiante, sino también integrando a su medio sociofamiliar. En tal sentido, Rivas (2005) expone que “la educación debe dar como fruto, al hombre total que la sociedad necesita, formando y educando en todas sus dimensiones; social: de relación y convivencia; efectiva: de amor y felicidad;

cognitiva; con todas sus capacidades desarrolladas al máximo de sus posibilidades” (p.24).

Sin embargo, convergen factores que pueden alterar el equilibrio físico y mental que requiere este gerente de aula para cumplir con el tipo de formación integral que se propone. De hecho, su ambiente socioeducativo muchas veces se ve condicionado por problemas de tipo familiar, económico, de salud y los derivados del propio trabajo que inciden notablemente en su interacción con los demás actores educativos, generando un constante estrés, que, aunque no en todos los casos resulta nocivo, en ocasiones altera su integración positiva al ambiente educativo y la forma en que ejerce su labor.

De esta manera, el docente dentro de su dinámica requiere generar estrategias pedagógicas para afrontar de manera positiva ante este tipo de situaciones y contribuyan a su equilibrio emocional y a una sana praxis como lo exigen los fines formativos propuestos desde el ideario educativo venezolano. En esta perspectiva, surge como objetivo principal del presente estudio Diseñar estrategias para la prevención del estrés en el docente como gerente de aula de la EBNB “Ciro Maldonado Zerpa”, ubicada en el municipio Girardot del estado Aragua, con base a los principales indicadores que puedan influir en este sistema biopsicosocial del docente, teniendo presente a esta institución como expresión de una realidad mucho mayor en la que viven gran parte nuestros docentes.

MARCO TEÓRICO

Gerencia de aula y estrés

De acuerdo a lo establecido en el artículo 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se concibe la educación como un continuo humano que atiende los procesos de aprendizaje como unidad compleja de naturaleza humana total e integral, en correspondencia con los momentos del desarrollo propio de cada edad en su estado físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico, en períodos sucesivos para crear las condiciones de aptitud, vocación y aspiraciones a ser atendidas por el sistema educativo.

El docente, como gerente de aula, debe garantizar el cumplimiento de estos fines educativos. Para Samudio y otros (2011), la gerencia de aula “se



refiere a todo lo que el docente hace en el aula de manera productiva, siendo un efectivo gerente de tiempo, tarea social, conflicto, comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, ambientes físicos, tarea académica, motivación, innovación, entre otros” (p.4). En cuanto al proceso educativo, específicamente en la Educación Primaria, existen diversos factores que afectan su calidad, entre los cuales figuran la excesiva interacción tecnológica del educando basada en juegos o programas poco educativos, escasa orientación de los padres y problemas familiares. Cabe señalar que actúan como distractores durante los procesos de enseñanza y aprendizaje el mal uso de ciertos recursos tecnológicos, como el internet, teléfonos inteligentes, tablas electrónicas y la escasa orientación sobre los mensajes que se transmiten en los programas televisivos.

Por factores como los antes descritos, algunas veces el estudiante pierde interés durante la adquisición de conocimientos, donde el gerente de aula refiere que asume actitudes, como la falta de atención dentro del aula, demuestra agresividad al interactuar con él y con sus compañeros, o tiene poco respeto hacia la autoridad de sus maestros. Este tipo de actitudes en el salón de clases pueden afectar su proceso formativo, así como el ambiente escolar donde se desenvuelve la praxis del docente. No obstante, éste debe lidiar y vivir diariamente con la falta de motivación por parte del estudiante, su contexto socio familiar, el desinterés de las familias para solucionar situaciones conflictivas, la falta de motivación y su propio cansancio.

Todas estas situaciones, junto al nuevo estilo de vida y la dinámica social, ha traído como consecuencia alteraciones en el quehacer diario del docente. Entre su ámbito laboral y familiar destacan, por ejemplo: las compras programadas en los supermercados en días específicos y escasas de rubros alimenticios, por lo que el ciudadano común ha debido adaptarse a esas prácticas habituales emergentes. Ello ha generado en muchos docentes realidades angustiantes que en ocasiones ha dado lugar a diversas enfermedades, en especial el estrés en el ámbito laboral.

El maestro de Educación Primaria, por asumir su rol formativo en los primeros niveles que cursa el estudiante, debe ser una persona sensible y creativa con capacidad para interactuar positivamente con el niño, por lo que se requiere que tenga un estado emocional estable, que le permita manejar una serie de responsabilidades y contingencias



presentadas a este nivel. Por consiguiente, muchos de los elementos que interactúan en el ambiente escolar pueden convertirse en estresores y atender en su desempeño profesional y satisfacción personal.

Cabe destacar que para entender el tema es preciso tomar en cuenta los estudios realizados en 1974, por el médico psiquiatra Herbert Freudenberger, citados por Lazarus y Folkman (1994), quienes le condujeron a adoptar una conceptualización que acuñó con el nombre de "Burnout", el cual fue asociado de manera directa a los ámbitos de la salud y la educación. Este concepto fue definido como un tipo de "estrés laboral e institucional", o síndrome del desgaste, debido a que la mayoría de las personas estudiadas sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo, hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión.

Posteriormente, en el año 1981, Maslach y Jackson tienen una decisiva influencia sobre el tema, definiéndolo como un síndrome que consta básicamente de tres dimensiones, a saber: agotamiento emocional, despersonalización y baja autoestima. El agotamiento emocional es un cansancio físico y/o psicológico manifestado como la sensación de falta de entusiasmo. Por su parte, la despersonalización es una alteración de la percepción, de tal manera que la persona se siente "separada" de los procesos mentales o del cuerpo, como si solo fuese un observador externo a los mismos. Por último, la baja autoestima se refiere a la existencia de un sentimiento de ausencia de logros propios de la persona en las labores habituales, presentándose un rechazo de sí mismo.

Es válido destacar que el gerente de aula, en especial el docente de Educación Primaria, requiere de un ambiente y de unas condiciones laborales que le permitan su equilibrio emocional; ya que son muchas las situaciones que a diario se le presentan y que debe atender en forma inmediata, situación ésta que puede significar un quiebre en su voluntad, lo cual afectaría la motivación y la fuerza requerida para dar lo mejor de sí, actuando con ética, profesionalismo, honestidad y fundamentalmente con sentido de pertenencia institucional, alimentado por el amor al desempeño de su profesión. La realidad apunta a que cada vez son más los elementos externos que circunda la práctica pedagógica y que impactan al docente de aula, llevándole a un estado de estrés profesional que agota su rendimiento diario, mermando su capacidad física lo cual determina como deficiente su labor diaria.



Entre los aspectos más relevantes, hoy día se señalan las condiciones laborables, deterioro de la planta física de la escuela, limitación en los recursos didácticos, estudiantes con un sin fin de necesidades, más afecto-sociales que académicas, representantes que no apoyan el trabajo escolar, altos niveles de indisciplina y rebaso de autoridad. Este cúmulo de elementos hacen per se, una atmósfera un tanto inhóspita del ambiente que rodea al gerente de aula. Aunado a ello, se suma la escasa remuneración de los docentes y la ausencia de reconocimiento laboral.

Dentro de este marco de ideas, vale resaltar que no todos los elementos estresores afectan de la misma forma al gerente de aula, pues existen otros factores externos, además de los mencionados anteriormente, que influyen en tal afectación. Así tenemos: relación docente-alumno, violencia en las instituciones educativas, carga de actividades en las que se encuentra inmersa la actividad laboral, así como también la relación docente-directivo y padres y/o representantes en la institución educativa.

En este sentido, todos estos factores coinciden para que en el gerente de aula se produzcan sentimientos de desgaste y agotamiento como consecuencia de la tensión acumulada. De igual modo, se hacen presentes la desmotivación, el desconcierto y la insatisfacción ante los problemas reales de la práctica cotidiana de la enseñanza y de cierta forma la auto culpabilidad ante el rendimiento de los educandos. Casos como este se refleja constantemente en Venezuela en las instituciones educativas en el nivel de Educación Primaria, donde se debería tener un ambiente educativo cónsono con la buena formación del ser social.

Sin embargo, como reflejo de las situaciones antes descritas, se puede señalar como ejemplo a la EBNB "Ciro Maldonado Zerpa", ubicada en el municipio Girardot del estado Aragua, y objeto de estudio de la presente investigación. En esta institución educativa, tal parece que los docentes son afectados por la agresividad escolar, condiciones ambientales poco idóneas para desarrollar efectivamente su labor educativa, escaso tiempo para emprender todas las actividades planificadas, poca participación en el proceso de toma de decisiones, dificultades para trabajar en equipo y problemas comunicativos con el personal directivo.

El estado de tensión que genera la agresividad escolar en el aula es fuente para que el maestro se vea presionado y estresado ante el cumplimiento de sus





responsabilidades, las cuales deben estar enfocadas a mantener la atención de los estudiantes, hacer cumplir normas de comportamiento, mantener las buenas condiciones físicas del aula, interactuar cordialmente con los representantes, entre otras. Estos indicadores constituyen un ambiente poco favorecedor dentro del proceso educativo, aunado al escaso tiempo para el cumplimiento de la planificación diaria, la ansiedad por realizar eficientemente las nuevas actividades que surgen de las orientaciones supervisoras del directivo, las relaciones algunas veces tensas con sus compañeros de trabajo y la influencia de los problemas familiares.

Vista esta realidad, estimamos que la forma de afrontar las situaciones estresantes puede afectar adversamente la salud del docente, con serias repercusiones físicas y emocionales, lo que implica la necesidad de diseñar estrategias de prevención como medida efectiva para la solución del problema planteado. De acuerdo a los señalamientos sobre la realidad objeto de estudio, surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuáles factores son generadores de estrés laboral que afectan el desempeño profesional del docente como gerente de aula? ¿Qué elementos intervienen en la generación del estrés en el docente como gerente de aula?, ¿Cuáles son las consecuencias que produce el estrés en el docente como gerente de aula?, ¿Qué estrategias se pueden desarrollar para la prevención del estrés en el docente como gerente de aula?

Perfil y desempeño del docente como gerente de aula en Educación Primaria

De acuerdo a los objetivos de este estudio, la investigadora consideró necesario conocer el perfil del docente de educación primaria, y según estos postulados visualizar toda la serie de funciones que debe desarrollar como gerente de aula, que, aunque son inherentes a su profesión, en consecuencia influyen en su estado biopsicosocial. Para el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) “el maestro y la maestra del SEB debe ser un modelo de liderazgo, impregnado de sólidos valores de identidad venezolana y con una visión latinoamericana, caribeña y universal e identificado con la búsqueda del bienestar social colectivo” (p.22). Además, debe ser promotor y promotora de la formación del nuevo republicano y la nueva republicana, generando la reflexión, la cooperación y la participación protagónica y corresponsable de los distintos actores vinculados con el proceso educativo. En definitiva, se trata de un maestro y una maestra que sea capaz de:





1. Guiar y orientar la educación de los y las estudiantes.
2. Tener una formación profesional y académica; así como disposición para atender la formación del y la estudiante en cualquiera de los grados o años de los distintos subsistemas.
3. Atender diferenciadamente las potencialidades de los y las estudiantes a partir del diagnóstico.
4. Organizar el trabajo con los y las estudiantes con necesidades educativas especiales, garantizando su integración al sistema regular.
5. Asesorar y dirigir el desarrollo del sistema de actividades y procesos de la organización estudiantil, favoreciendo la autogestión y la capacidad de organización colectiva.
6. Dirigir las reuniones con las familias de los y las estudiantes.
7. Participar en las reuniones técnico-docentes, con la finalidad de coordinar las acciones pedagógicas curriculares.
8. Promover el trabajo colectivo y solidario en los y las estudiantes.
9. Promover la orientación profesional y formación vocacional.
10. Mantener el seguimiento del aprendizaje y la formación de los y las estudiantes.
11. Coordinar con las instituciones intersectoriales acciones conjuntas en las que participen los y las estudiantes para impulsar el desarrollo sustentable y sostenible.
12. Velar por el equilibrio afectivo y emocional de los y las estudiantes.
13. Propiciar un ambiente acogedor, abierto y de confianza.
14. Utilizar diferentes estrategias para el desarrollo y la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, a fin de optimizar el tiempo y los recursos disponibles.
15. Poseer una actitud democrática y socializadora, con convicción de libertad, responsabilidad y respeto hacia los y las estudiantes como seres sociales.
16. Manifestar capacidad de innovación y creatividad.
17. Garantizar una comunicación eficaz, desarrollando la capacidad de escucha.
18. Promover la investigación como proceso fundamental en la enseñanza y aprendizaje.
19. Propiciar el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's).
20. Conocer integralmente la comunidad, atendiendo no sólo la labor pedagógica, sino la social.
21. Poseer principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores, a partir de los cuales, utilizando estrategias metodológicas, contribuir a la formación de valores de los y las estudiantes.





22. Fomentar el desarrollo de hábitos, normas de comportamiento y valores sociales, como parte del proceso de formación de los y las estudiantes.
23. Asumir como categoría la originalidad y la creatividad, trascendiendo en el ahora para la independencia crítica y para la toma de conciencia en el plano de las relaciones con otros seres humanos y con el mundo.

Todos los atributos anteriormente descritos constituyen un perfil del gerente de aula realmente complejo y que contribuyen a los altos niveles de exigencia dentro de su diario desempeño. También hay que considerar las características específicas de cada organización educativa, su cultura y clima, que determinan progresivamente la interacción social entre los actores educativos e influyen en la manera como se comunican, relacionan, en estados de ánimo, así como la manera en que afrontan el estrés.

El desempeño docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan, lo cual se determina con su propia evaluación. De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no sólo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que para alcanzar un desempeño eficiente deben tener un alto nivel de compromiso con mística de trabajo, que lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal.

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño docente constituye el conjunto de su comportamiento ajustado a las normas educativas y de la comunidad, lo cual sugiere implicarse e identificarse con su trabajo. Por ello, se considera que un docente debe ocuparse de lograr niveles muy altos de desempeño, lo que plantea, por una parte, la vocación y, por la otra, concebir a la docencia como una profesión que amerita el desarrollo de competencias y habilidades para el trabajo con niñas, niños, adolescentes y adultos, haciéndose necesario la motivación hacia el trabajo para que alcancen sus metas. Esto induce a la estimulación y favorece el desarrollo profesional del docente, contribuyendo, además, al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones y favoreciendo la formación integral de los niños y adolescentes.

En consecuencia, la acción educativa tendrá que plantearse desde la reflexión sobre la práctica pedagógica cotidiana del docente como gerente de aula, donde la calidad educativa también esté dirigida hacia el mejoramiento de las condiciones





de ambiente y trabajo donde desarrolla su práctica, lo cual repercute en su salud física y psicológica. Un factor importante para lograr la eficiencia en el desempeño docente es atender la actuación profesional; la mayoría de los sistemas educativos con alto desempeño lo reconocen. Para ello se crean planes de educación continua, e incorporan procedimientos de acompañamiento, tendientes a asegurar que los educadores se actualicen en la práctica pedagógica, donde deberían incorporarse aspectos asociados al cuidado de su salud física y psicológica, pues siempre se centra en los contenidos que imparte.

El estrés y el síndrome de Burnout

La palabra estrés se deriva del griego stringere, que significa provocar tensión. Esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XIV y desde entonces se empleó en diferentes textos en inglés como “stress, stresse, strest y straisse”. Por lo tanto, es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

El estrés es un estímulo que agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente, provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas. Asimismo, es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas. En términos generales se puede hablar de dos tipos de estrés: (a) Eustrés, que según Sandin (2003), es un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. Este fenómeno se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas; y (b) Distres, lo define el autor citado como un estado en el cual las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo.



El tema del estrés en diversos ámbitos laborales y especialmente en el ámbito educativo ha sido el centro de diversos estudios, sobre todo en los últimos 30 años, destacándose en sus explicaciones el llamado síndrome de “burnout”. Para Oramas (2013), “no existe una definición unánimemente aceptada de este síndrome, puede incluso encontrarse con diferentes términos, del que en español se hace alusión al síndrome de desgaste, o del quemado” (p.13). En este orden de ideas, el término en inglés burnout se utiliza en correspondencia con el modelo teórico asumido por Freudenberger en 1974, quien lo describe clínicamente como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (p.161).

La forma como este síndrome se desarrolla a partir de las múltiples variables que intervienen en él, ha tenido una variedad de explicaciones diferentes, difícilmente superada por otro fenómeno de naturaleza psicosocial laboral. Gil-Montes y Peiró (1997) ofrecen una sistematización de las mismas a partir del sustento teórico del que parten, lo cual se utiliza a continuación como referente para comentar algunos modelos explicativos.

Los modelos vinculados con la teoría organizacional explican el burnout a partir de variables organizacionales, las cuales desencadenan el proceso. Particular importancia se le ha concedido desde entonces a los conflictos y disfuncionalidad de roles como antecedentes del síndrome a nivel organizacional. Los estudios desarrollados desde esta perspectiva organizacional se centran en demostrar el carácter exógeno del burnout y su vinculación etiológica con la vida laboral, conveniente para orientar las acciones de intervención y prevención hacia el cambio organizacional y de las condiciones exteriores de trabajo.

No obstante, posteriormente se introducen desde esta perspectiva, incluso algunas variables que tienen relación con las condiciones interiores de trabajo, como la capacidad para tomar decisiones y desarrollar habilidades en el trabajo. Los modelos desarrollados desde la teoría sociocognitiva del yo, las teorías psicodinámicas y existencialistas colocan el burnout como un fenómeno más relacionado con la dinámica psicológica individual, mientras sus desencadenantes organizacionales son menos consideradas. Desde las teorías del intercambio social, específicamente sobre la base de la Teoría de la Equidad, el burnout tiene su etiología en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los individuos como resultado del proceso de



comparación social cuando establecen relaciones interpersonales.

Para Oramas (2013), “el burnout es sin dudas un fenómeno complejo, pues en él intervienen múltiples variables relacionadas que determinan todo el proceso” (p.24). Es una consecuencia del estrés laboral crónico mantenido, pero éste no puede identificarse como su causa. Las condiciones externas de trabajo, que son evaluadas por el trabajador como excedentes o desbordantes de sus recursos habituales de afrontamiento, e implican movilizar esfuerzos cognitivos y conductuales para afrontarlas, desencadenan un proceso que puede ser mantenido en el tiempo, con el consecuente agotamiento de los recursos involucrados en afrontar las demandas, si estos no se recuperan.

METODOLOGÍA

La investigación desarrollada se orientó en diseñar estrategias para la prevención del estrés en el docente como gerente de aula de la EBNB “Ciro Maldonado Zerpa”, enmarcada dentro de la modalidad de Proyecto Factible y sustentada en una investigación de campo. Según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2012), el Proyecto Factible es definido de la siguiente manera: “Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar problemas” (p.16). De esta manera, el estudio se apoya en una investigación de campo, de nivel descriptivo.

Según Danhke (1989), los estudios descriptivos tienen la posibilidad de describir cualitativamente las conductas a partir del seguimiento de la conducta de los actores inmersos en la problemática objeto de estudio, especificando las propiedades dispersas en grupos o comunidad que son motivo de análisis. Al respecto, Balestrini (2002) lo señala “como una relativa y circunscrita área de estudio, a través de la cual los datos se recogen de manera directa de la realidad en su ambiente natural” (p.8).

En este caso, la población del estudio estuvo constituida por dos (2) directivos, específicamente un (1) director y una (1) subdirectora, ambos docentes en condición de encargados de la dirección, y catorce (14) docentes, la mayoría entre 9 y 20 años de servicio que cumplen labores como docentes con cargos titulares de aula en la EBNB “Ciro Maldonado Zerpa”. Es decir, la población total es de dieciséis (16) sujetos en estudio.



De allí que la muestra coincida con la población, por lo que tiene un carácter censal, asumiendo la posición de Sabino (2002) cuando expresa: “al tomar la totalidad de la población la muestra reviste un carácter censal” (p.45). La población seleccionada fue bastante manejable; en consecuencia, para efectos de este estudio se tomó la totalidad de la misma, lo cual hizo que los datos obtenidos fuesen mucho más fidedignos. Para obtener los datos de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta y se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicado a la muestra en estudio.

En este contexto, el instrumento fue validado por el juicio de tres (3) expertos: uno (1) en metodología, uno (1) redacción y uno (1) gerencia. El método para estimar la confiabilidad fue el de consistencia interna, utilizando para ello el coeficiente Alpha Cronbach, que permitió establecer el nivel de confiabilidad “del instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert (Palella y Martins, 2003, p. 154). Se procedió al vaciado de las respuestas en una matriz de datos y procesados mediante la ayuda del programa Microsoft Office Excel 2003 para calcular la media y la varianza, tanto de los ítems (V_i) como de las puntuaciones de los sujetos (V_t); para luego aplicar la fórmula Alpha Cronbach cuyo resultado fue de 0,830 según datos arrojados del cuestionario aplicado al personal de la en la EBNB “Ciro Maldonado Zerpa”, lo que se tradujo como una alta confiabilidad de acuerdo a la escala de estimación de dicho coeficiente.

Los datos fueron analizados mediante la técnica de análisis de contenido y confrontados con los fundamentos teóricos relacionados con la temática objeto de estudio para determinar el logro de los objetivos propuestos. Por otra parte, los datos resultantes de las variables cuantitativas fueron procesados a través de la estadística descriptiva, registrándose los resultados en cuadros de frecuencia y porcentaje, representándose en gráficos circulares.

RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Una vez recopilados los datos, se procedió a clasificarlos, sistematizarlos y tabularlos. El análisis e interpretación de los datos recolectados se hizo en atención a la descripción de los mismos, es decir, sobre la base de las opiniones, apreciaciones y consideraciones portadas por la muestra, en referencia a los ítems formulados en el cuestionario.

Resultados

El resultado global de la variable sociodemográfica evidencia que la mayor parte de los docentes estudiados son de sexo femenino (81,0%), representando el 50% entre 25 y 36 años de edad. El 100% trabaja a nivel de educación primaria, más del 63% tienen entre 7 y 13 años de servicio en el MPPE y el 62% tiene entre 7 y 13 años de servicio en la institución

Los resultados obtenidos de la aplicación de la segunda parte del instrumento, el cual tuvo como objetivo: Diagnosticar los factores generadores de estrés laboral, que afectan al Gerente de Aula de la EBNB "Ciro Maldonado Zerpa". Según el Análisis Global de la Variable Estrés en la *Dimensión Emocional*, el 31% de los docentes consideran que su estabilidad laboral se reciente ante la dinámica operativa y funcional de su centro de trabajo y aprecia en su entorno variabilidad del estado de ánimo de sus compañeros. Un 38% en promedio considera que en el cumplimiento de sus funciones laborales ha tenido agobio o cansancio. De este modo, se plantea que en comparación con otras dimensiones en la parte emocional se repercute con menor incidencia en los procesos de estrés durante su desempeño como gerentes de aula.

Asimismo, en la *Dimensión Rol Familiar*, los datos reflejan que el 50% de los docentes estiman que siempre su trabajo impacta la dinámica de su hogar y los problemas económicos afectan el equilibrio en su familia, acompañado de un 38% que destaca que algunas veces descuida la atención de su hogar y a la familia por el cumplimiento del trabajo, y más de un 62% tiene poco tiempo para ocuparse de sus propias necesidades por pasar mucho tiempo en el trabajo. Las situaciones descritas hacen que la dimensión rol familiar produzca significativamente stress en los docentes por la presión que éstos sienten por tratar de cumplir con este rol en la medida en que se desempeñan como gerentes de aula.

En atención a la *Dimensión Desempeño Gerencial*, el 50% de los docentes piensa que desarrollar actividades colectivas, comunicarse con el directivo para manifestar sus inquietudes, controlar la disciplina en el aula, así como planificar diariamente sus actividades, es causante de stress. Entre tanto, el 44% expresa que organizar correctamente sus actividades pedagógicas algunas veces genera situaciones estresantes para ellos. Por tal motivo, se considera, al igual que el *Rol Familiar*, que el *Desempeño Gerencial* produce stress en más de un 50% de los docentes



encuestados y es realmente significativo el efecto que produce en la labor del docente.

En tal sentido, se puede apreciar que las relaciones laborales no se orientan a la realidad, sino solamente a lo que acontece, matizado por otras variables alrededor del docente; y no a la forma como se originan los hechos; lo que permite inferir que la autonomía del docente para auto organizarse es deficiente, pero el control y la supervisión se limita al cumplimiento de normas y proceso donde el docente no ejerce sus funciones con autodisciplina como sistema de mejoramiento continuo.

De esta manera, se puede establecer que la afectación emocional que sufren los docentes puede considerarse como estresante, pero se plantean situaciones de diferente índole en su rol familiar y profesional que tienen un impacto significativo en las relaciones y la salud del gerente. Por consiguiente, estrés que generan los estados de inestabilidad emocional pueden tener también consecuencias en la atención y desarrollo del proceso educativo. De acuerdo a Lazarus y Folkman (1994), las personas y los grupos difieren en su sensibilidad y vulnerabilidad a ciertos tipos de acontecimientos, así como en su interpretación y reacción ante los mismos” (p.78). Aunque ciertas presiones y demandas ambientales producen estrés en un número considerable de personas, las diferencias individuales y de grupo, en cuanto a grado y clase de respuesta son siempre manifestadas de diferente manera.

Según el análisis *Global de la Variable Afrontamiento*, es evidente en la *Dimensión Focalizado en el Problema* que más del 56% de los docentes encuestados sólo a veces trata de analizar las causas de sus problemas y resolverlos descubriendo las mismas. De igual forma, en un 50% solo a veces mantiene comunicación con el directivo y compañeros sobre la evolución de su trabajo en el aula y sigue paso a paso lo que el directivo le indica. Esto significa que no está focalizado en sus problemas realmente para afrontar las situaciones estresantes que se le presentan.

De este modo, en la *Dimensión Auto Focalización Negativa*, los datos reflejan que en el 75% de los casos el docente no considera que algunas de sus acciones generan dificultades a sus estudiantes dentro del aula, así como en un 69% de las respuestas expresan que nunca manifiestan imposibilidad para mejorar el trabajo en el aula, por lo que se sienten capacitados. Por lo tanto, los docentes no focalizan de un modo negativo este proceso.



En consideración a estas apreciaciones, se puede acotar que la gerencia enfocada al mejoramiento continuo y en los docentes no responden al trabajo en equipo autónomos que le permita al docente de aula focalizar sus competencias para realizar su planeación, organización y control con principios focalizados en el diseño de procesos en lugar de funciones, remplazando los principios de mando y control mediante compromiso y autodeterminación, autocontrol y autodisciplina.

En relación con la *Dimensión Reevaluación Positiva*, el 50% mantiene una actitud positiva en su desempeño, aunque un 38% reconoce lo que hacen sus compañeros y representantes para mejorar el trabajo en el aula, mientras un 44% lo hace solo a veces. Por consiguiente, se puede afirmar que a pesar de las debilidades existe una reevaluación positiva para afrontar este tipo de situaciones estresantes. El conjunto de habilidades gerenciales que debe disponer el docente para tomar iniciativas es deficiente, debido a que la *Dimensión Reevaluación Positiva* no responde a una red de trabajo movilizado y dirigido por equipos autónomos con ocasión al trabajo que pondere logros y perspectivas sobre metas y objetivos.

En cuanto a la dimensión *Expresión Emocional*, se pudo determinar que el 32% de los encuestados reconoce que descarga su mal humor con las personas que tiene alrededor, aunque un 56% afirma que nunca lo hace, mientras 44% de los docentes responde mal en ocasiones a compañeros, representantes y estudiantes, pero en un 75% nunca llora ante situaciones estresantes en su lugar de trabajo. En tal sentido, hay un significativo porcentaje que utilizan las expresiones emocionales como estrategia de afrontamiento.

La dimensión *Expresión Emocional* no responde al conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor elección de estrategias, actividades y recursos que les permitan la organización del trabajo en el aula y la satisfacción en el trabajo por mejor rendimiento en favor de unos y otros; ya que los conocimientos, las experiencias, las habilidades y recursos intangibles, entre otros, son patrimonio personal al servicio de la organización y no son manifestadas por el comportamiento de los involucrados en el hecho pedagógico.

En lo concerniente a la *Dimensión Evitación*, el 88% de los docentes manifiestan que solo algunas veces o nunca tratan de concentrarse en otras





cosas para olvidar dificultades de su medio de trabajo o evita pensar en lo que le ocurre a sus alumnos fuera del aula, así como un 44% expresa que nunca evade los momentos en que tenga que afrontar situaciones conflictivas en su medio laboral. De este modo, la evitación no ocurre de manera significativa dentro del grupo en estudio como estrategia de afrontamiento del estrés.

En cuanto a la *Dimensión Evitación*, se logra entender que no todo el personal docente de la organización escolar posee las mismas capacidades, habilidades, competencias y conocimientos, por cuanto la dicha dimensión se basa en el principio ético y social. Así, el docente no reconoce que su actividad no es un fin en sí mismo; solamente es un instrumento para que la organización logre sus metas fundamentales; por ello, al no asumir la Evitación como estrategia de afrontamiento del estrés pierde de vista que su relación como grupo y su contribución como recurso humano es diferente en la organización, lo que no permite logros en su desempeño como gerente.

De acuerdo a los resultados de la *Dimensión Apoyo Social*, el 50% de los encuestados expresó que siempre se comunican con facilidad, el 44% siempre manifiesta a sus familiares como se siente, es decir, utilizan esto como estrategia de apoyo social, así como el 60% siempre y a veces pide consejo a algún familiar, amigo, compañeros de trabajo, para que lo/la ayude a afrontar sus problemas laborales, habla con amigos para tranquilizarse o tiene fe en Dios en que mejorará la situación. En resumidas cuentas, la mayoría utiliza este tipo de estrategias durante su desempeño como gerente de aula.

Otro de los resultados significativos reflejó que el 44,0% de los docentes encuestados siempre utilizan estrategias de reevaluación positiva y apoyo social, seguidas en un 19% promedio por las de Expresión Emocional y Evitación. De esta manera, García (2011) destaca que “gran parte de las respuestas al estrés tienen como meta funcional, la recuperación del equilibrio biopsicosocial del organismo. En la medida en que se ejecutan más o menos conscientemente con ese fin, se consideran respuestas de afrontamiento” (p.51).

La *Dimensión Apoyo Social* tiene como eje fundamental proveer una estructura administrativa eficiente dentro de la organización, con el objetivo de dar trato equitativo y





oportunidades de realización personal y laboral, a los fines de lograr satisfacción en el trabajo y seguridad teniendo como base la cooperación para el logro de los objetivos personales y organizacionales.

En relación con el análisis global de la variable *Consecuencias del estrés en el gerente de aula*, los resultados de la dimensión *Tipo De Evaluación*, la cual integra la variable *Consecuencias del Estrés en el Docente como Gerente de Aula*, se puede afirmar que un 25% siempre reconoce el significado y relevancia de situaciones estresantes a su alrededor. De esta manera es relevante que el docente evalúe las situaciones a su alrededor para poder enfrentarlas y conocer el impacto que tienen en su salud física y mental. En este orden de ideas, solo el 12% de los docentes encuestados siempre valora los recursos emocionales que tiene para afrontar ante cualquier situación. Vale decir, casi nunca los valora, lo cual perjudica la forma en que éste desarrolla su modo de vida.

Por otra parte, se pudo conocer que las apreciaciones de los docentes sólo a veces o nunca cambian a medida que dispone de nueva información sobre los problemas que confrontan, lo cual requiere una mayor valoración y reconocimiento de los problemas y situaciones estresantes para poder diseñar estrategias que contribuyan a su estabilidad emocional y relaciones interpersonales.

Al respecto, Folkman, Lazarus, Gruen y DeLongis (1986) proponen la existencia de dos procesos, evaluación cognitiva y afrontamiento, como mediadores de la interacción constante individuo-ambiente, que resulta difícil separar. Es por ello que las estrategias de afrontamiento y la evaluación que el docente realice de sus situaciones, tienen un papel determinante, ya que influyen sobre la valoración que el sujeto hace de la situación y sobre la respuesta de estrés, siendo mediadoras y determinantes de la misma. En función a las consecuencias del estrés en el gerente de aula, hay que acotar que la vida del ser humano transcurre en una constante valoración de la acción y el comportamiento en la ejecución de derechos y deberes; de allí que la acción según Bunge (2001) debe ser un presente para la brecha lógica que existe entre lo que “es” y lo que debe “ser” en particular entre lo real y la racionalidad.

En nuestra opinión, se explica que el docente de aula debe conducir con prudencia sus actos en la vida manifestada con placer desde una dimensión intuitiva sobre el juicio y sobre sus acciones, las cuales deben ser compatibles con el grupo,





estimando las necesidades sobre los simples deseos y valorando a las personas y a la organización como ciudadanos de una misma entidad planetaria.

Propuesta de Estrategias

La propuesta tiene por finalidad el Diseño de Estrategias para la Prevención del Estrés en el Docente como Gerente de Aula de la EBNB “Ciro Maldonado Zerpa”, ubicada en el municipio Girardot del estado Aragua, como una alternativa para alcanzar un mejor bienestar físico y emocional en los gerentes de aula a nivel de Educación Primaria. Esto contribuiría al mejoramiento continuo de la gerencia del docente de aula en pro de lograr óptimos niveles de eficiencia y eficacia, tanto en el aspecto técnico-profesional como de crecimiento personal, tomando en cuenta las funciones inherentes al cargo, bajo un clima organizacional armónico y estable, brindando la participación de cada uno de ellos.

De allí que el objetivo general del proyecto sobre estrategias para la prevención del estrés en el docente como gerente de aula fue desarrollar competencias conducentes a un cambio de actitud que permitan prevenir y manejar adecuadamente el estrés en el docente como gerente de aula. La estructura de la propuesta se basó en tres (3) fases, las cuales correspondieron a los objetivos específicos.

En cada una de ellas se hace referencia a estrategias que conducirán a un mayor conocimiento y mejor manejo del estrés en los docentes como gerentes de aula. La fase I abarca el proceso de sensibilización sobre los elementos que inciden en el manejo del estrés y que permiten la eficacia del desempeño gerencial en el aula. En la Fase II se abordarán las estrategias de afrontamiento que manejan en la actualidad los docentes. En la Fase III se desarrollarán las estrategias de afrontamiento y tipo de evaluación que deberían manejar los gerentes de aula para desarrollar una praxis pedagógica coherente con una vida sana. A continuación, se presenta las estrategias de prevención:

Estrategias de Prevención del Estrés en el Docente como Gerente de Aula

Las estrategias de prevención del estrés se orientaron según los resultados del diagnóstico y se diseñaron en función a criterios gerenciales centrados en la focalización del problema. Estas se incorporaron al proyecto donde se tipifican las estrategias de afrontamientos más utilizados según los criterios establecidos, los cuales





están relacionados con los siguientes aspectos: (a) reevaluación positiva, (b) apoyo social; (c) expresión emocional y (d) evitación y control. A continuación, se describen los criterios o supuestos básicos de las estrategias de prevención del estrés en el docente como gerente de aula:

ESTRATEGIAS	CRITERIOS O SUPUESTOS BÁSICOS
<p>Reevaluación positiva. Esta estrategia requiere de una gerencia participativa e inclusiva.</p>	<p>Sentido de Pertenencia del grupo. Las estrategias diseñadas en función a este criterio se orientan a la existencia de espacios de confrontación sobre los problemas compartidos, avances y preocupaciones sobre áreas determinadas del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la investigación; para realizar su planificación, organización y control fuera y dentro del aula.</p> <p>Credibilidad e identidad. Estas estrategias se orientan a la existencia de espacios para reflexionar sobre la identidad como valor y se generan sobre la base del mejoramiento, crecimiento, fortalecimiento optimización y no de la eliminación, omisión o exclusión por sí solo.</p>





<p>Apoyo Social. Intercambio social y relaciones interpersonales.</p>	<p>Comunicación Oral y Escrita. Estas estrategias están dirigidas a dar a conocer los logros de las múltiples experiencias que se dan en el aula; se deben comunicar por diferentes medios de comunicación verbal, escrita y virtuales para dar apoyo individual o grupal a los actores del proceso educativo de las organizaciones para garantizar la participación efectiva, permanente y espontánea de la familia, comunidad educativa y las organizaciones sociales.</p> <p>Consolidar la Historia de la Organización. Permitirá a cada docente entender el sentido de existencia permanente y trascendencia en el aquí y en el ahora como un presente de lo que son o dejan de hacer, como parte de la institución educativa de la comunidad y de la patria.</p>
<p>Expresión Emocional. Dinámicas psicológicas individuales y acciones de intervención y prevención.</p>	<p>Convicción individual, grupal o institucional. Estrategias para construir adecuadamente un todo coherente como propósito definidos al logro de la excelencia educativa en el aula en un clima de amor y de libertad para construir aprendizajes significativos.</p> <p>Cooperación y participación. Estrategias para crear, inventar e investigar para afrontar las incertidumbres, los riesgos, lo inesperado, lo incierto y modificar su desarrollo en virtud de la comprensión y la ética del género humano.</p> <p>Comprensión y reconocimiento. Estrategias de reconocimiento a la labor docente dentro y fuera del aula y en diferentes momentos y circunstancias reconociendo el talento de cada docente, su creatividad y su liderazgo.</p>





<p>Evitación y Control. Conflictos y disfuncionalidad de roles.</p>	<p>Desarrollo y administración del talento humano. Estrategias para direccionar el quehacer docente hacia la productividad, estimulando la constancia, la disciplina y la creatividad.</p> <p>Interacción teoría-praxis. Estrategias para evaluar el aprendizaje como una forma de replantearse y cuestionar la interacción teórica-praxis desde los resultados válidos o de fracaso del docente para colaborar al desarrollo humano, social y racional de los actores del proceso educativo.</p>
--	---

CONCLUSIONES PEDAGÓGICAS

De acuerdo al desarrollo investigativo se pudo comprobar que la afectación emocional que sufren los docentes puede considerarse como estresante. Sobre esto se plantean situaciones de diferente índole en su rol familiar y profesional que tienen un impacto significativo en las relaciones y su salud como gerente de aula, que deben ser abordadas oportunamente, pues inciden en su praxis pedagógica y, en consecuencia, en la calidad educativa.

En el desarrollo de estos resultados se destaca la importancia que se debe brindar dentro de las instituciones educativas a la *Dimensión Emocional* por parte de los docentes, quienes consideran que su estabilidad laboral se reciente ante la dinámica operativa y funcional de su centro de trabajo, lo cual incide en algunos casos en la variabilidad del estado de ánimo de sus compañeros y del propio docente, aunque no de modo significativo. Las situaciones estresantes descritas por el personal de la institución refieren que les produce agobio o cansancio en el cumplimiento de sus funciones laborales.

Estas situaciones, según los resultados del diagnóstico realizado, reflejan que algunas veces el docente como gerente de aula descuida la atención de su hogar y a la familia por el cumplimiento del trabajo, lo cual es una de las causas de estrés, pues reconoce que tiene poco tiempo para ocuparse de sus propias necesidades por pasar mucho tiempo en el trabajo. Las situaciones descritas hacen que la *Dimensión Rol Familiar* produzca significativamente estrés en los docentes que se desempeñan como gerentes de aula.





De acuerdo a los elementos que intervienen en el afrontamiento del estrés en el docente como gerente de aula de la escuela objeto de estudio, se considera que las estrategias de afrontamiento más utilizadas en el caso del manejo del estrés son las de reevaluación positiva y apoyo social, seguidas por las de *Expresión Emocional* y *Evitación*.

En la mayoría de los casos los docentes no rehúyen a sus problemas ni buscan concentrarse en otras cosas para olvidar dificultades de su medio de trabajo o evita pensar en lo que les ocurre a sus alumnos fuera del aula. La *Evitación* no ocurre de modo significativo dentro del grupo en estudio como estrategia de afrontamiento del estrés. Hay que destacar que, de acuerdo a los resultados de la *Dimensión Apoyo Social*, los docentes logran comunicarse con facilidad, piden consejo a algún familiar, amigo, compañeros de trabajo y manifiestan a sus familiares como se sienten, utilizando esto como estrategias de apoyo social, es decir, que la mayoría utiliza este tipo de estrategias durante su desempeño como gerente de aula.

En cuanto al análisis de las consecuencias que produce el estrés en el gerente de aula, no siempre reconoce el significado y relevancia de situaciones estresantes a su alrededor, por lo tanto, presenta debilidades en la forma en cómo las evalúa para poder enfrentarlas y conocer el impacto que tienen en su cotidianidad. En este orden de ideas, tampoco valoran los recursos emocionales que tiene para afrontar cualquier situación, lo cual perjudica la forma en que éste desarrolla su modo de vida. Por lo tanto, surge la necesidad de plantear estrategias como las propuestas sugeridas en la presente investigación para sensibilizar y formar al docente como gerente de aula en relación con el manejo del estrés en su centro de trabajo, y las consecuencias que este fenómeno pueda tener en su desempeño pedagógico, tan importante dentro de la formación ciudadana en nuestro país.

REFERENCIAS

Bunge, M. (2001). *Crisis y representación de la filosofía*. Barcelona: Editorial Gedisa. S.A España.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, Diciembre 30). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 36.860.

Danhke, GL. (1989). **Investigación y Comunicación**. México: Mc Graw Hill.





- Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R., y De Longis, A. (1986). *Valoración, afrontamiento, nivel de salud y síntomas psicológicos*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.
- García, B. (2011). *Estudio Cualitativo del Perfil del Cuidador Primario, sus Estilos de Afrontamiento y el Vínculo Afectivo con el Enfermo Oncológico Infantil*. Tesis Doctoral. Universidad Ramón LLul, Facultad de Psicología. Catalunya; España.
- Gil-Montes, P. y J. M. Peiro (1997) *El síndrome de quemarse*. España: síntesis, S.A.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1994). *Estrés y procesos cognitivos*. (M. Zaplana, Trad.). Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) *Currículo Nacional Bolivariano Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano*. Fundación Centro Nacional para el Mejoramiento de la Enseñanza de Ciencia, CENAMEC ISBN: 978-980-218-281-7.
- Oramas, A (2013) *“Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria Ministerio de Salud Pública de Cuba Escuela Nacional de Salud Pública Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores*. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud La Habana, Cuba.
- Parella, S. y Martins, F. (2003). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 2° Edición. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Rivas, C. (2005). *El Perfil del Docente en el Nuevo Paradigma Educativo*. Ponencia. LUZ. Estado Zulia.
- Sabino, C. (2000). *El Proceso de Investigación*. Nueva Edición Actualizada. Caracas: Editorial Panapo.
- Samudio, J; Ninòn, J y Parada, R. (2011) *Rol del Gerente de Aula en la Promoción de las Actividades Ecológicas en la Educación Primaria*. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*. 6(2) 34-53. Octubre 2011. ISSN 1870-557X 34.
- Sandín, B. (2003). *El estrés: Un Análisis Basado en el Papel de los Factores Sociales*. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*. Vol. 3, N° 1, pp. 141-15. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.





Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de investigación y Postgrado. (2012). *Manual para la Elaboración de Tesis de Grado y Tesis Doctorales*. Caracas: Venezuela.

RESUMEN CURRICULAR

Daizi Libel Rodríguez Méndez



Daizi Libel Rodríguez Méndez. Nació en Maracay Edo. Aragua, el 02 de junio de 1976. Profesora Especialista en el área de Informática, Egresada de La Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Núcleo Las Delicias, Especialista en Planificación, Magister en Gerencia Educativa, Doctorante en Ciencias de La Educación (UPEL-Maracay). Con Certificación en Coaching y Programación Neurolingüística, Coach Organizacional, Diplomados en Metodología de La Investigación y WEB Masters.

