



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Ciencias de la Educación y Psicopedagogía

***“Estrés Laboral y Desempeño Docente en profesores de la carrera de
Psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires”***

Alumna: Florencia Araceli Acosta

Docente: Jorge Alberto Sánchez

Localización: Centro

Turno: Mañana

Fecha de entrega: Julio 2023

RESUMEN

Este trabajo se propuso conocer la relación entre Estrés Laboral y Desempeño Docente en profesores de la carrera de Psicología de una universidad de Gran Buenos Aires. Según la OMS (2010) el estrés laboral es aquella reacción que puede presentar el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se adaptan a sus conocimientos y capacidades. Teniendo en consideración lo anteriormente mencionado, se puede afirmar que la labor docente se encuentra asociada a diversos niveles de estrés, que pueden ser más o menos elevados, dependiendo cada caso. La calidad de la enseñanza resulta muy importante; los docentes constantemente tienden a desarrollar conocimientos y estrategias con la finalidad de brindar una educación de calidad, pero para poder lograrlo es necesario que constantemente se actualicen, ya sea implementando el uso de TICS, modificaciones del currículum, entre otros; y estas situaciones pueden generar una sobrecarga laboral lo cual genera estrés laboral en el individuo (Martínez-Chairez et. al, 2016).

Las variables anteriormente mencionadas fueron correlacionadas en una muestra conformada por 12 profesores de la carrera de Psicología, hombres y mujeres, cuyas edades oscilaban entre 19 y 63 años, a quienes se les administró un cuestionario sociodemográfico, el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS (1989; adaptación española: Llaneza Álvarez, 2009) y el Cuestionario sobre la Orientación Docente del Profesor Universitario (Feixas, 2006).

Se trató de un trabajo de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de alcance correlacional-descriptivo y de corte transversal, en la cual los resultados obtenidos evidenciaron una relación estadísticamente inversa entre Desempeño Docente y Estrés Laboral, es decir que cuanto mayor era el Desempeño Docente de un sujeto, menores eran sus niveles de Estrés Laboral. Finalmente, en lo que atañe al análisis de las variables sociodemográficas, no se encontraron asociaciones significativas entre las escalas totales y las variables contempladas.

Palabras clave: Estrés Laboral – Desempeño Docente – Profesores – Carrera de Psicología

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	2
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1 Introducción.....	5
1.2 Antecedentes	8
1.3 Objetivos	12
1.3.1 General	12
1.3.2 Específicos.....	12
1.4 Hipótesis.....	13
2. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Estrés.....	14
2.1.1 Estrés Laboral	16
2.2 Desempeño Docente.....	20
2.3 Carrera de Psicología.....	23
3. METODOLOGÍA.....	26
3.1 Diseño	26
3.2 Participantes.....	26
3.3 Instrumentos.....	27
3.3.1 Cuestionario Sociodemográfico	27
3.3.2 Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS (1989; adaptación española: Llaneza Álvarez, 2009).....	27
3.3.3 Cuestionario sobre la Orientación Docente del Profesor Universitario (Feixas, 2006)	28
3.4 Procedimiento.....	30
4. RESULTADOS	31
4.1 Caracterización de la muestra	31
4.2 Descripción de las variables	32
4.3 Cruce de variables.....	32
5. CONCLUSIÓN	40
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
7. ANEXOS	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico I. Distribución de la variable Sexo en la muestra.....	31
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis de los niveles de Estrés Laboral en los sujetos de la muestra	32
Tabla 2: Prueba de Normalidad	32
Tabla 3: Correlación entre las variables Estrés Laboral y Desempeño Docente y sus dimensiones.....	33
Tabla 4: Análisis de Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Sexo	34
Tabla 5: Análisis de las dimensiones que conforman a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Sexo.....	34
Tabla 6: Análisis del Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Edad	35
Tabla 7: Análisis de las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Edad	35
Tabla 8: Análisis del Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución.....	36
Tabla 9: Análisis de las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución	37
Tabla 10: Análisis de Desempeño Docente según la variable sociodemográfica Sexo	38
Tabla 11: Análisis de Desempeño Docente según la variable sociodemográfica Edad	38
Tabla 12: Análisis de Desempeño Docente según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución	39

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Introducción

El estrés ha sido un tema relevante y de profundo interés para diversos científicos a lo largo de los años. Sus efectos inciden, no sólo en la salud física y mental, sino que también afectan al individuo a nivel social, lo que repercute en el rendimiento laboral y académico de la persona (OMS, 2010).

Algunas veces, cuando el estrés aumenta, tiene un impacto positivo en el individuo ya que le permite mejorar los niveles de salud y su rendimiento, pero esto ocurre siempre y cuando se dé en una medida justa y no con excesiva frecuencia e intensidad, es decir, siempre que no supere la capacidad de adaptación. Si esto último sucede, podría generar en el individuo sentimientos de preocupación y angustia, que pueden devenir en trastornos personales o algunos desórdenes a nivel familiar y social, entre otros (Santos, 2004).

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2005), son miles las personas que diariamente atraviesan situaciones de estrés. Es posible que estas situaciones se generen a causa de los vínculos personales, familiares y/o sociales, además de los contactos cotidianos que se dan en el área de estudio y en el área laboral.

El interés de esta investigación se centra específicamente en esta última área y, al respecto, cabe mencionar que el estrés laboral puede provenir de un conglomerado de factores, ya sea el exceso de funciones laborales, los conflictos que pueden surgir como por ejemplo algún inconveniente con un par o superior, determinada problemática respecto al puesto de trabajo, situaciones de abuso de poder, el simple hecho de tener que negociar por un ajuste en el sueldo, cuestiones que deriven del tipo de contrato laboral, el hecho de tener que adaptarse a nuevas tecnologías y/o metodologías de trabajo, etcétera (OIT, 2005). Al respecto de este último punto, a través de la implementación de nuevas tecnologías y metodologías de trabajo, serán diversas las exigencias que se le presenten a los trabajadores, y si bien pueden coincidir con alguna situación litigiosa, se infiere que los docentes de

mayor edad de la carrera de Psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires serán quienes atraviesen mayores situaciones de estrés.

Según Cifre Gallegos (1999), las masivas incorporaciones de nuevas tecnologías en los puestos de trabajo, el nivel de las exigencias en las diversas áreas de empleo, los cambios en los horarios y/o funciones laborales, sumado a otras numerosas situaciones que han salido a flote en los últimos años, han ocasionado la aparición de nuevas afecciones en la salud de los trabajadores y profesionales.

Existen personas que sienten que ir a trabajar es agobiante y agotador ya que muchos sujetos resultan ser víctimas de injusticias laborales, como el abuso de poder, el acoso por parte de alguna figura de autoridad, la desigualdad en las tareas y roles, el exceso de ocupaciones que deben cumplir en el menor tiempo posible, la sobrecarga horaria, la insatisfacción salarial, entre otros. Con el paso del tiempo las obligaciones laborales en algunos casos suelen incrementarse y el empleado se ve compelido a cumplir con el doble, o más, de tareas asignadas en el mismo tiempo estipulado. Esta sobre-exigencia a nivel físico, psicológico y emocional dan como resultado el estrés laboral (Arellano, 2002).

El ambiente laboral es fundamental en la vida de los trabajadores. Si hay un mal clima laboral, el personal puede ver afectado su bienestar físico, mental y social. Esto incide, claramente, en el desarrollo de las actividades empresariales como en el comportamiento general. Es habitual encontrar trabajadores que manifiesten algún síntoma de ansiedad ya sea que éste se presente en la conducta, en sus sentimientos e incluso en su físico, con el consiguiente impacto en su desempeño laboral (Olga & Terry, 1997).

Tomando en consideración lo anteriormente mencionado, se puede afirmar que la labor docente se encuentra asociada a diversos niveles de estrés, que pueden ser más o menos elevados, dependiendo cada caso. La calidad de la enseñanza resulta muy importante; los docentes constantemente tienden a desarrollar conocimientos y estrategias con la finalidad de brindar una educación de calidad, pero para poder lograrlo es necesario que constantemente se actualicen,

ya sea implementando el uso de TICS, modificaciones del currículum, etc., y estas situaciones pueden generar una sobrecarga laboral lo cual genera estrés laboral (Martínez-Chairez et. al, 2016).

El Desempeño Docente se manifiesta a través de las acciones que llevan a cabo los docentes en su actividad profesional, la cual debe responder a una serie de objetivos que son propios de la actividad pedagógica, cuyo propósito es favorecer el cumplimiento de las funciones que guardan relación con su labor (Medina, 2017).

En síntesis, según Martínez-Chairez et. al, (2016), el Desempeño Docente se vincula con: A) El dominio del sistema de contenidos actualizados sobre la disciplina que se va a impartir, B) La necesaria y actualizada preparación que debe poseer el profesional, C) Desarrollo adecuado de competencias profesionales en el ámbito de la comunicación, el empleo sistemático de las TIC, D) Conocimiento de las condiciones particulares de cada contexto –escolar – familiar – comunitario- donde desarrolla sus acciones profesionales y la necesaria claridad y precisión del fin esencial de su labor profesional.

En la presente investigación se evalúa a un grupo de docentes trabajadores pertenecientes a la carrera de Psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires. Teniendo en consideración investigaciones previas, puede suceder que el docente deje de lado las necesidades del estudiante, o pierda el entusiasmo o interés por enseñar, debido a la gran demanda de tareas administrativas que le otorga la institución; no todos afrontan las situaciones de igual forma, por ello a partir de lo antes mencionado, el objetivo de esta investigación consiste en establecer cómo es la relación entre Estrés Laboral y Desempeño Docente en profesores de dicha institución. La importancia de esta investigación radica en realizar un aporte teórico a la cuestión que sirva como insumo para los profesores a la hora desempeñarse en su labor docente, otorgándoles las herramientas necesarias que le permitan afrontar las situaciones estresantes que emergen del contexto laboral. A su vez, los resultados del presente trabajo de investigación pretenden ser de utilidad para futuras investigaciones acerca de esta problemática.

1.2 Antecedentes

A partir de la exploración de antecedentes, se observa la presencia de estudios de referencia que abordan distintos aspectos de las variables de interés: Estrés Laboral y Desempeño Docente. Se han utilizado como eje de referencia los siguientes trabajos:

El autor Ramos Ruales, M. (2015) llevó a cabo su investigación en Quito, la cual estudió la influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cinco de Junio”. Se trata de una investigación exploratoria hombres y mujeres, del instituto anteriormente mencionado pertenecientes a tercer y cuarto nivel en ciencias de la Educación y que dictan cátedras específicas en: Matemáticas, Ciencias sociales, Ciencias Naturales, inglés, Psicología, Lengua y Literatura, Física, Química, Biología, Educación Física, Informática, Optativas entre otras. Se les administró la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP) creada y validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España (2001) y la Escala de Autoeficacia Percibida (E.A.P) (Tschannen Moran & Woolfolk2001). Los resultados obtenidos indican que el Estrés Laboral influye en niveles no preocupantes en, el desempeño de las actividades de los docentes, ya que el mismo es óptimo y positivo. En lo que refiere a los resultados obtenidos del cuestionario de estrés laboral docente existente en la Institución educativa se determina que la mayoría de docentes se encuentran en un nivel de estrés laboral no preocupante (95%), seguido de una pequeña minoría que se encuentra en un nivel preocupante (5%). En cuanto al desempeño de las actividades de los docentes se puede determinar de forma global que tienen un desempeño alto u óptimo ya que los resultados obtenidos del cuestionario de desempeño laboral docente ubican a todos los docentes (100 %) en el rango que va desde 145 a 216 puntos que significa una alta autoeficacia o alto desempeño laboral docente; concluyendo que el nivel de desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cinco de Junio” es alto. El autor recomienda mantener el nivel no preocupante de estrés en los docentes y así evitar que incida negativamente en su desempeño; y mantener un clima u ambiente laboral

agradable y confortante, con buenas prácticas sociales, buenas relaciones interpersonales, con la comunicación, la cooperación, el respeto, el apoyo, entre otros aspectos que motiven al docente a trabajar con alegría y agrado.

En el año 2018 el autor Acurio Mora, J. realizó una investigación en Ecuador, cuya finalidad era conocer la influencia del Estrés Laboral en el Desempeño Profesional de los docentes de la Unidad Educativa Luis A. Martínez sección diurna. La ejecución de la investigación se fundamenta en la utilización del método de investigación científica, y del enfoque cualitativo y cuantitativo de acuerdo a la corriente psicológica cognitiva conductual. La muestra se conformó por 50 docentes de dicha institución a quienes se les administró el Cuestionario de Estrés Laboral del Maslach, C. (1981) y el instrumento de evaluación interna de la institución como su nombre lo dice es propia de la institución, su creador fue la Sra. Rectora encargada Mg. María Elena Fonseca en el año 2013 bajo resolución N° DP-DDEIBA1-2013 catedrática de la institución, su validación es ecuatoriana gracias al ministerio de educación el cual se rige a la ley orgánica de educación intercultural quien dicta los parámetros de calificación y de estructuración de la encuesta. Se llegó al resultado de que no existe correlación de las variables según la aplicación del Chi cuadrado entre el Estrés Laboral y el Desempeño Profesional de los docentes de dicha institución. Entonces, se entiende que el estrés laboral no influye en el desempeño profesional de un docente. El autor recomienda que se deben realizar otros estudios que permitan identificar otras causas que afecten el desempeño profesional de un docente, realizar una investigación más profunda en la cual se pueda determinar con certeza qué tipo de estresor interno o externo a la institución influye en el desempeño de un trabajador de tal manera que se pueda dar solución, logrando así que sea factible la investigación y que se pueda brindar al docente un bienestar en su trabajo y en su vida diaria. Por último se recomienda realizar una propuesta de cambio de conductas en las cuales fortalezcan la comunicación que un docente debe manejar con su entorno, tratando de cumplir los objetivos que se vayan a plantear en la propuesta de tal manera que se pueda brindar un mejor estilo de comunicación para los docentes y generando que esto sea provechoso para que su desempeño profesional mejore y sea acorde a su nivel profesional y humano.

En el mismo año la autora López García, O. (2018) realizó una investigación en Huancayo, la cual tuvo el objetivo de conocer la relación entre Estrés laboral y Desempeño Docente en profesores de educación primaria del distrito de Río Negro, Huancayo. Se trata de una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, diseño descriptivo-correlacional. Utilizó una muestra constituida por 140 docentes del distrito de Río Negro-Satipo, a quienes les administró el Cuestionario de Estrés Laboral del Maslach, C. (1981) y el Cuestionario de Desempeño Docente de Medrano, C. (2017). Los resultados permitieron determinar que existe una relación directa y significativa entre Estrés Laboral y Desempeño Docente en los docentes de la muestra. En el análisis estadístico que realizó la autora se puede determinar que los docentes de la muestra utilizada, según el análisis de variables sociodemográficas tales como género, edad, condición laboral y escala docente, presentan un nivel moderado de estrés laboral, y respecto al desempeño docente, los docentes presentan un nivel en proceso y un nivel excelente (según dimensiones del cuestionario). En cuanto a las dimensiones que constituyen al Cuestionario de Estrés Laboral se pudo corroborar que entre los factores Conducción del Aprendizaje, Dominio del Área, Evaluación y Relación Docente Alumno, existe correlación significativa con el Desempeño Docente. También es importante mencionar que tomando en consideración la variable edad, se pudo verificar que existe correlación estadísticamente significativa de nivel alto y fuerte en profesores de 45 años; nivel perfecto en docentes mayores de 45 años, entre el estrés laboral y el desempeño docente. Por último, la autora sugiere que se profundice el estudio de las variables desempeño docente y estrés laboral cruzando los datos existentes de otras investigaciones y variables de control para establecer a ciencia cierta qué factores inciden en el estrés y cómo enfrentarlos en beneficio de toda la comunidad educativa.

La autora Livia Gonzáles, Y. (2020) llevó a cabo una investigación en Perú, la cual se propuso indagar acerca del Estrés Laboral y el Desempeño Docente en una institución de Huarochirí. El objetivo principal fue determinar la relación existente entre Estrés Laboral y Desempeño Docente la Institución N20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí. Se trata de un estudio correlacional con enfoque cuantitativo; diseño no experimental, corte transversal. La muestra estuvo

conformada por 80 docentes de dicha institución, a quienes se les administró el Cuestionario de Estrés Laboral del Maslach, C. (1981) y el Cuestionario de Desempeño Docente de Medrano, C. (2017), ambos instrumentos otorgan información acerca de la relación que existe entre las variables de estudio, en sus distintas dimensiones. El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.659 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderada. Se concluye que el Estrés Laboral tiene relación directa con el Desempeño Docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí. La autora de esta investigación recomienda que se realicen investigaciones frecuentes para medir el grado en que son afectados los docentes por el estrés silencioso, comprometiendo a la entidad educativa en tener diagnósticos tempranos; efectuar análisis situacional de los estresores para aplicar estrategias de afrontamiento en los docentes para mejorar su desempeño y el desarrollo de capacidades. También recomienda que la institución adopte programas anti-estrés con la finalidad de mejorar la salud mental de los docentes, motivándolos a realizar también un buen rendimiento profesional.

Al año siguiente la autora Collantes Cieza, Y. (2021) realizó una investigación en Perú cuyo propósito era determinar la relación entre Estrés laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Perú. Se trata de una investigación de tipo básica ya que su finalidad es el incremento del saber y el aporte de conocimiento; con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo correlacional con corte transversal. Se ha seleccionado una muestra constituida por 72 docentes de dicha institución, a quienes se les administró cuestionarios adaptados por la investigadora que fueron evaluados por especialistas y fiables. Se utilizó la encuesta, la cual permitió la identificación de la valoración de las variables por los docentes que han sido encuestados (Sánchez y Reyes, 2015). Los cuestionarios fueron adaptados y se midió la validez a través de juicio de expertos conformados por un metodólogo y dos expertos quienes emitieron su aplicabilidad. La fiabilidad se tomó en cuenta al coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, el cual se hizo luego de la aplicación de los cuestionarios a una muestra que funcionó como piloto y fue de 20 profesores de la institución educativa en estudio, los resultados fueron para el estrés laboral de ,664 y para el desempeño

docente ,888. Los resultados determinaron que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, con un nivel de correlación Rho -0,233, es decir que a mayor estrés laboral va existir un mal desempeño docente. Luego de los resultados obtenidos, la autora de la investigación recomienda promover jornadas laborales, talleres de salud ocupacional en donde se detecten problemas de estrés laboral, estas jornadas estarán destinadas a la motivación de los docentes y los ejecutarán personal especializado en salud ocupacional en profesores. Promover actividades de prevención del estrés laboral en la que participen todos los integrantes de la comunidad docente y se les entrene en el manejo de métodos y técnicas orientadas a su afronte a fin de evitar que desarrollen este tipo de cuadros.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

- Establecer la relación entre Estrés Laboral y Desempeño Docente en profesores de la carrera de Psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires.

1.3.2 Específicos

- Determinar el Nivel de Estrés Laboral que tienen los docentes de la carrera de Psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires.
- Describir el Estrés Laboral según variables sociodemográficas tales como sexo, edad y antigüedad en la institución.
- Describir el Desempeño Docente según las variables sociodemográficas descritas en el objetivo anterior.

1.4 Hipótesis

Existe una relación negativa entre Desempeño Docente y Estrés Laboral, es decir, en la medida que aumenta el desempeño docente de un profesor, disminuye su estrés laboral.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Estrés

El estrés constituye un mecanismo adaptativo normal y necesario para la supervivencia que se encuentra presente en mayor o menor medida en toda situación de un ser humano vivo. Fue Hans Selye (1960, citado en Pérez Martínez, 2017) quien definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como la respuesta que brinda el organismo ante cualquier estímulo o situación estresante. Son aquellas situaciones que se perciben consciente o inconscientemente como una amenaza, dificultad, y/o peligro que puede ser ocasionado por las demandas del medio (tanto externo como interno). El estrés es un mecanismo de protección a través del cual el organismo intenta responder de forma adecuada a determinadas situaciones, las cuales son percibidas como amenazantes, peligrosas y/o desafiantes. Es una respuesta natural y automática del propio cuerpo, pero aun así se puede modificar (Pérez Martínez, 2017).

Es importante destacar que el sistema nervioso no tiene la capacidad de distinguir cuando se trata de un estresor físico y real de otro que es meramente psíquico. Si bien muchos de los individuos comparten algunos de los síntomas característicos del estrés, la manera en que éste se manifiesta es diferente para cada persona. Esto quiere decir que la misma situación, para dos personas distintas, puede constituir o no un estresor. El estrés depende de la psicobiología de cada sujeto y también de cómo transita cada uno ciertas situaciones (Peiró, 1999).

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, es pertinente señalar que el estrés no siempre es malo, de hecho la falta de estrés puede resultar en un estado de depresión. A tales efectos, se han establecido dos tipos de estrés: (1) Positivo (Eutrés) y (2) Negativo (Distrés). El primero de ellos implica la adecuada motivación para culminar con éxito una prueba o situación complicada. Genera un incremento del rendimiento y la salud. Es el producido ante un reto o un desafío que da como resultado una sensación de logro y control. Por tanto, se considera adaptativo y estimulante, siendo necesario para el bienestar psíquico del sujeto. Por el contrario,

el distrés o estrés negativo es la inadecuada activación psicofisiológica que conduce al fracaso. Es el generado por una sensación de fracaso ante un esfuerzo a realizar. Éste es dañino y desmoralizante, produce sufrimiento y desgaste personal. Comienza cuando el estrés sigue aumentando en tanto la salud y el rendimiento disminuyen. Esta definición, implica claramente una reacción del individuo ante una fuerza externa que le obliga a mantener un nivel de actividad muy superior al normal (Peiró, 2001).

Un nivel adecuado de estrés, es necesario para la adaptación al medio y para el correcto funcionamiento del organismo. Caso contrario, como se mencionó con antelación, tiene efectos nocivos en la salud del sujeto tanto a nivel físico como psicológico (Pérez Martínez, 2017).

Según Fernández García (2011), el estrés no surge de manera repentina. Demanda un proceso en el que se cumplen las siguientes fases:

- **Fase de alarma:** Es el momento cuando el sujeto debe enfrentarse a la situación nueva o difícil. Allí realiza un análisis y comparación de los nuevos elementos, recurre a la memoria de situaciones similares y analiza si dispone de la energía necesaria para responder.
- **Fase de resistencia:** El sujeto se mantiene activo durante la aparición de los primeros síntomas de cansancio, con buen nivel de respuesta y capacidad de recuperación para volver a la normalidad ante el cese de la situación estresante.
- **Fase de agotamiento:** Esta fase ocurre cuando la activación, los estímulos y demandas no disminuyen y se agota el nivel de resistencia, lo cual genera problemas físicos y psíquicos.

A su vez, el estrés puede presentar diferentes niveles de intensidad y dependiendo de ello y de su duración, éste es categorizable en distintos tipos: (1) Estrés Agudo, es la forma más común de estrés. En una justa medida resulta emocionante, pero cuando es excesivo produce cierto agotamiento en el sujeto y es común la aparición de síntomas tales como malestar estomacal, acidez, problemas musculares, dolores de cabeza, espalda, elevación de la presión sanguínea,

palpitaciones, mareos, dificultad para respirar, etc. Tiene su origen en exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano o del pasado reciente y, además, tiene fácil tratamiento; (2) Estrés Agudo Episódico, el cual surge cuando el estrés agudo se da con mayor frecuencia. El factor desencadenante de esta problemática es el llevar adelante una vida desordenada, con más exigencias de las que puede hacerse cargo el sujeto o con un estado de preocupación excesivo. La sintomatología que puede presentar el individuo con estrés agudo episódico es: agitación prolongada, migraña, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. En este caso, el tratamiento no es tan sencillo como en el estrés agudo ya que con este tipo de estrés se requiere de ayuda profesional y (3) Estrés Crónico, que resulta el más complejo de los tres tipos de estrés ya que produce en el sujeto un desgaste diario que deviene en un agotamiento profundo, además de generar un daño extremadamente grave tanto a nivel físico como psicológico. Esto puede llevar a crisis y enfermedades fatales, por lo cual, el tratamiento para este tipo de estrés es complejo (APA, 2019).

Uno de los ámbitos que más propician estos tipos de estrés es el ámbito laboral. En este sentido, hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan (OIT, 1992). Sobre este aspecto se profundiza en el siguiente apartado.

2.1.1 Estrés Laboral

El estrés laboral es aquella reacción que presenta el sujeto ante exigencias y presiones laborales que no se adaptan a sus conocimientos y capacidades. Suele suceder que el individuo frente a ciertas situaciones de estrés sienta que no posee apoyo de sus pares o superiores (OIT, 1992).

Desde una perspectiva complementaria, la OMS (2010), define al estrés laboral como aquella reacción que puede presentar el individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no van en concordancia con sus conocimientos y capacidades y que, por ende, hacen que el sujeto ponga a prueba

sus capacidades para afrontar tal situación. Se considera que el estrés laboral impacta de forma negativa en la salud física y psicológica de los trabajadores y a raíz de esto se ve afectada también su eficacia para desenvolverse laboralmente.

El estrés laboral constituye un fenómeno generalizado en el siglo XXI. Algunos factores, como las transformaciones en el mercado laboral, la complejización de las relaciones de trabajo, la evolución de las empresas en un ámbito de competitividad y alcance global, la naturaleza misma de las funciones a desempeñar, las crisis financieras y cambios demográficos, entre otros, generan un contexto en el que el trabajador ve amenazado su puesto, intensificándose su percepción de malestar y riesgo (Peiró, 2011).

Peiró (2011) teoriza acerca del modelo de Estrés Laboral, el cual está íntimamente ligado a la capacidad de afrontamiento del trabajador. En función del mayor o menor éxito en el abordaje de la situación, se darán efectos más o menos significativos para el sujeto. En este sentido, el estrés se da cuando el sujeto toma una actitud positiva, evalúa la situación como oportunidad o desafío, y al considerar sus herramientas y capacidades, siente que puede superar la situación. Ello es motivador, constructivo, agradable y produce satisfacción. En el ámbito laboral, el estrés propicia un buen desempeño y, los niveles óptimos de tensión y actividad del día a día, si no se exceden y no se pierde el control sobre estos, pueden conducir a una actividad dentro de una zona de comodidad, en términos de una tensión saludable.

En los extremos, se encuentra la falta de estrés, en la que los estímulos no generan en el sujeto la necesidad de adaptación y éste se mantiene apático. En un ambiente laboral rutinario, en el que se demandan habilidades muy por debajo de las capacidades del sujeto, puede sobrevenir el aburrimiento y la productividad se ve afectada también. Por lo tanto, es necesario el estrés, en ciertos niveles, para que haya una tensión agradable que impulse y motive al trabajador hacia la acción. En el otro extremo, si los factores estresores son muy intensos, o duran demasiado tiempo, al punto que el sujeto se fatiga, o simplemente superan las capacidades de éste, sobreviene el cansancio, comienza a bajar la curva de desempeño y el sujeto

sufre distrés, lo que puede tener consecuencias negativas para su salud (Vidal Lacosta, 2019).

Peiró (2001), plantea que el estrés laboral surge cuando se produce un desajuste entre las expectativas del trabajador y sus condiciones de trabajo. Según el autor, los estresores laborales más frecuentes son:

- Exceso de trabajo
- Recompensas insuficientes o injustas
- Exceso de autonomía
- Desaprovechamiento de las capacidades personales
- Relaciones tensas con superiores y/o clientes
- Jornadas excesivas
- Falta de control sobre las tareas
- Excesiva burocratización
- Falta de oportunidad de crecimiento profesional
- Relaciones de grupo conflictivas
- Múltiples responsabilidades con poca autonomía
- Conflictos entre la actividad laboral y las demandas familiares, entre otros.

A los factores antes mencionados, Stavroula et al. (1999) añade la organización deficiente del trabajo, como por ejemplo la manera en cómo se definen los puestos y los sistemas de trabajo y también la sobrevaloración de las nociones de éxito o fracaso que cada empleado tiene de sus tareas cotidianas.

Cabe referir que estos factores no son excluyentes. Cualquier desequilibrio, como ser cambios en sistemas tecnológicos que se estén utilizando y que demanden una adaptación de habilidades del personal, o bien demandas excesivas (por ejemplo tener que atender demasiados clientes), o disminución de labores

(poco trabajo o mucho tiempo libre), pueden ser percibidos por el personal como una amenaza o algo que podría tener consecuencias negativas, lo cual generará estrés laboral y afectará las capacidades físicas y psíquicas del trabajador incidiendo en su desempeño (Moreno & García, 2008).

Según Peiró (1992) los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado.

Haciendo hincapié en los trabajos de Bresó (2008) y Dolan et al. (2005) se pueden indicar tres factores intervinientes en el Estrés Laboral:

1. Recursos personales: refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.
2. Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados y/o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas.
3. Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tienen costes físicos y/o psicológicos.

La mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las instituciones. Tales factores pueden ser perjudiciales, por lo que se denominan “peligros relacionados con el estrés”, los cuales dan cuenta de cuestiones atinentes a: (1) *características del trabajo*: son aquellas que tienen que ver con el puesto, exceso o escasez de trabajo, horarios inflexibles, extensas jornadas laborales y falta de control y participación en la toma de decisiones y (2) *contexto laboral*: falta de perspectivas profesionales, salarios bajos, inseguridad laboral, falta de reconocimiento, funciones indefinidas o contrapuestas, supervisión inadecuada o desconsiderada, relaciones de grupo conflictivas, liderazgo inadecuado, mala

comunicación y falta de apoyo de la familia con respecto a los problemas laborales (Stavroula et al., 2004).

Una forma de revertir estos procesos propiciadores de estrés laboral es a través de programas específicamente destinados a la prevención del estrés que se orienten a la transmisión de conocimientos a los trabajadores para promover en estos el reconocimiento de los estresores, sus efectos en la salud y la enseñanza de técnicas y habilidades que les permitan controlar las condiciones que favorecen el estrés y aminorar los efectos de éste en el sujeto. A través del aprendizaje de habilidades personales, es posible favorecer el cambio del modo en que el sujeto aborda los problemas de estrés, el cómo percibe las situaciones, la manera en la que las afronta y las respuestas emocionales que surgen en la persona, lo cual promueve actitudes más resilientes para sobrellevar la situación (Stavroula et al., 2004).

2.2 Desempeño Docente

El autor Torres Díaz (2007) destaca que el desempeño docente se basa en cumplir determinadas tareas, funciones y/o responsabilidades afines al cargo que ejerce el docente. Por su parte, Rizzo (1999), hace hincapié en que el desempeño de los docentes no solo está vinculado con los conocimientos y características para interactuar eficazmente con los alumnos, sino que también debe vincularse con acciones de investigación y de extensión que permitan a la institución educativa alcanzar un razonable nivel de desempeño.

Existen múltiples factores que se asocian al desempeño, específicamente de los docentes universitarios, que guardan relación con lo que refiere a lo cognitivo; es decir, lo que se encuentra manifiesto en el nivel de conocimientos y habilidades que influyen para cumplir satisfactoriamente con las funciones asignadas. Otro factor es lo afectivo-volitivo, es decir, todo aquello que se encuentra revelado en el nivel de motivación y significación que los guía para poder concretar sus responsabilidades. Y por último, el factor organizacional y ambiental, que tiene que ver con el contexto donde se desenvuelven. (Torres Díaz, 2007).

Por otra parte, es fundamental hacer hincapié en que cuando se habla de desempeño docente se lo está vinculando de forma directa con la calidad de la educación. Los autores Román y Murillo (2008) afirman que son los docentes aquellos actores fundamentales para que los procesos de aprendizaje y enseñanza resulten ser de calidad. Esto quiere decir que la calidad en la educación la definen los docentes, con esto se quiere manifestar que no existe “educación de mayor calidad” sino que para que la educación sea buena es el docente quien debe ser “de calidad” y ello lo refleja a través de su desempeño. Entonces, el pilar esencial para que se logre la calidad educativa se centra en las capacidades de los docentes. Esto quiere decir que es fundamental que los alumnos se encuentren en las aulas con profesionales docentes que posean la capacidad de generar mayores oportunidades de aprendizaje, de lo contrario, el mejoramiento de la calidad educativa no podrá llevarse a cabo. (Tedesco, 2010).

El desempeño docente también se encuentra relacionado con un conjunto de acciones que lleva a cabo el docente, estas son: motivación, preparación pedagógica y creatividad. Estas acciones se ven reflejadas tanto en el proceso, como así también, en el resultado. Lo que se pretende lograr es la formación de manera integral de los alumnos, teniendo en consideración sus posibilidades, motivaciones, proyectos de vida, y sobretodo, sus necesidades en general y particular. Es importante destacar que el docente lleva a cabo su actividad profesional teniendo en consideración tanto los objetivos que son propios de la actividad pedagógica, así como también aquellos objetivos a nivel institucional. (Pérez, 2008).

Según Medina (2017), el docente debe:

- Poseer un profundo dominio de los contenidos sobre la disciplina que debe impartir.
- Poseer una preparación que se encuentre constantemente actualizada y sustentada tanto por el campo pedagógico, como así también por la psicología, didáctica e investigación educativa.
- Poseer un adecuado desarrollo en el ámbito de la comunicación.

- Emplear el uso sistemático de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (T.I.C.).
- Poseer un componente ético y motivaciones profesionales.
- Poseer conocimiento de las condiciones particulares de todos los contextos; familiar, escolar y comunitario, donde desarrolla su labor profesional.

Según Avolio (2008) el desempeño docente abarca mucho más que solo el cumplimiento de la función que le corresponde al profesional. Esto quiere decir que el desempeño docente va más allá de lo que se realiza en el aula. El docente debe realizar una correcta planificación de los procesos pedagógicos que va a llevar a cabo en las sesiones de aprendizaje.

Los autores Tedesco & Tenti (2002) sostienen que existen tres principios fundamentales del rol docente: (1) El docente debe enseñar por vocación y la enseñanza no es una profesión, sino que es una misión, (2) Reconocer y comprender los cambios y transformaciones actuales de la sociedad, y (3) Llevar a cabo una práctica investigativa.

Tedesco (1995) afirma que para que un docente desarrolle un buen desempeño debe planificar bien sus clases, y al momento de llevarlas a cabo se remita a dicha planificación y no deba acudir a la improvisación o perder el tiempo con redundancias o revisando su cuaderno. Cuando todo se encuentra planificado meticulosamente, se logra el aprendizaje en los estudiantes, ya que éste ha sido estructurado teniendo en consideración el contexto, las necesidades y las características de los estudiantes. De lo contrario se podría originar insatisfacción por parte de los alumnos y/o sus familiares a cargo; se fomenta el desorden, la falta de motivación y se genera un clima que no es el adecuado.

Por otro lado, es fundamental comprender que el desempeño docente se da cuando el docente cumple con las funciones que conforman su profesión, y cuando los factores, anteriormente mencionados, se relacionan con las características generales y específicas de cada docente, teniendo en consideración las relaciones

del docente con sus estudiantes y con el ambiente donde se lleva a cabo el proceso de aprendizaje. (Montenegro, 2003). Asimismo, este autor hace especial hincapié en la importancia que tiene la evaluación del desempeño de los docentes. Es a través de la evaluación que se va a poder lograr la calidad educativa, mejorar ciertos aspectos propios del docente, mejorar y/o reformular objetivos académicos, reforzar debilidades y/o deficiencias y también es relevante para calificar el desempeño. Según Montenegro (2003), estas evaluaciones de desempeño deben realizarse a través de la utilización de instrumentos que midan las funciones de cada docente en el desempeño de su práctica pedagógica.

2.3 Carrera de Psicología

Específicamente, en esta investigación, la carrera e institución objeto de análisis en la cual se analizó el estrés laboral y desempeño docente en profesores, es la carrera de Psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires.

La misión que persigue la carrera de Psicología es formar profesionales que posean compromiso tanto ético como social. A su vez, que cuenten con formación científica y tengan la capacidad de fomentar estrategias que promuevan el desarrollo humano y el bienestar psicológico de las personas, grupos y comunidades; que sean capaces de producir nuevos conocimientos y posean la capacidad de resolución de problemáticas sociales. Las instituciones académicas buscan contribuir a la elaboración de soluciones a las problemáticas que pueden presentarse en las diversas áreas del ejercicio profesional, tales como el área clínica, jurídica, forense, laboral, educacional, comunitaria; y a la investigación psicológica básica. (Universidad Abierta Interamericana, 2023).

Se pretende formar profesionales que se encuentren capacitados para estudiar y explorar la conducta humana en todas las etapas evolutivas que conforman al ser humano, y poder producir nuevos conocimientos y resolución de diversas problemáticas vinculadas a la dimensión psicosocial. Se forman profesionales que posean múltiples miradas para abordar el complejo problema de

la comprensión del comportamiento humano a través de la utilización de diversas estrategias e instrumentos tales como entrevistas, técnicas psicométricas, proyectivas, entre otras. (Universidad Abierta Interamericana, 2023).

La carrera de Psicología requiere de un compromiso ético y le permite al graduado desenvolverse en diversos ámbitos:

- **Psicólogo Clínico:** Psicoterapia individual, vincular, grupal. Habilita para el tratamiento psicológico para el abordaje de los trastornos psíquicos, perturbaciones de la conducta o alteraciones de la personalidad.
- **Psicólogo Educativo:** Comprende la investigación, prevención, asesoramiento e intervención tendientes a la promoción de la salud y la prevención de alteraciones relacionadas con el proceso educativo. Entre las actividades que realizan quienes se desempeñan en este ámbito se encuentran las de orientación vocacional-ocupacional y la aplicación de estrategias de mediación u otros modelos de resolución de conflictos en el ámbito educativo.
- **Psicólogo Jurídico-Forense:** Peritajes, mediaciones, tutelajes. Su campo de acción se desarrolla en la orientación, asesoramiento e intervención en el ámbito jurídico para la prevención del delito, la asistencia a los actores, sus familias y a las instituciones privadas, públicas y sociales en temas relacionados con la violencia, la adopción, entre otras.
- **Psicología Laboral y de las organizaciones:** Investiga e interviene en los aspectos psicológicos que constituyen el campo organizacional; las problemáticas en los contextos laborales y la adecuación del hombre al trabajo y del trabajo al hombre.
- **Psicología Institucional y Socio-Comunitaria:** Se orienta hacia el asesoramiento de las diferentes instituciones, a través de los conocimientos alcanzados desde la psicología aplicada. Investiga las dimensiones psicológicas de los fenómenos institucionales y comunitarios. Realiza

investigaciones sobre dinámica grupal, opinión pública, propaganda, análisis de mercado y políticas tendientes a la promoción de la acción social y de la salud pública.

- Investigación psicológica y psicosocial (básica y aplicada).

3. METODOLOGÍA

3.1 Diseño

El presente trabajo es de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de alcance correlacional-descriptivo y de corte transversal.

3.2 Participantes

La muestra estuvo constituida por 12 profesores, hombres y mujeres, de la carrera de Psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires.

Para la selección de los participantes se utilizó un muestreo no probabilístico por cuotas, ya que este tipo de muestreo permite seleccionar una muestra que represente a una población según rasgos o cualidades específicas, en este caso particular el 100% de los participantes eran profesores de la carrera de Psicología.

Del total de participantes, el 51,7% eran mujeres y el 48,3% hombres, cuyas edades oscilaban entre los 19 y 63 años ($M=38,49$; $DT=12,07$). En lo que respecta a la antigüedad laboral, cabe citar que la misma estaba comprendida entre 1 y 28 años de ejercicio profesional ($M=15,16$; $DT=10,54$). En cuanto a los criterios de inclusión se han tomado en consideración a aquellos profesores que pertenezcan a la carrera de Psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires y que sean mayores de 18 años, mientras que se ha excluido a aquel profesor que posea algún trastorno psicológico vinculado al estrés y aquellos que no completaron la totalidad de los cuestionarios.

3.3 Instrumentos

3.3.1 Cuestionario Sociodemográfico

Mediante este cuestionario se consideraron variables sociodemográficas tales como: Sexo, Edad, Materia a cargo y Antigüedad en la Institución. Asimismo, se indagó acerca de si el empleado poseía o no algún tipo de diagnóstico psicológico en lo que respecta a Estrés Laboral.

3.3.2 Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS (1989; adaptación española: Llaneza Álvarez, 2009)

El Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS es un instrumento validado y estandarizado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS, 1989; adaptación española: Llaneza Álvarez, 2009). Dicho instrumento consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

1. Clima Organizacional (conformada por los ítems 1; 10; 11 y 20)
2. Estructura Organizacional (conformada por los ítems 2; 12; 16 y 24)
3. Territorio Organizacional (conformada por los ítems 3; 15 y 22)
4. Tecnología (conformada por los ítems 4; 14 y 25)
5. Influencia del Líder (conformada por los ítems 5; 6; 13 y 17)
6. Falta de Cohesión (conformada por los ítems 7; 9; 18 y 21)
7. Respaldo del Grupo (conformada por los ítems 8; 19 y 23)

Para la evaluación de los ítems se sigue una escala de tipo Likert en la cual el sujeto debe informar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, indicando el número que mejor lo describa según las siguientes opciones:

1. → Si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
2. → Si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
3. → Si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
4. → Si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
5. → Si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
6. → Si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
7. → Si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

Los puntajes de la escala total se presentan en diferentes rangos y niveles. Puntuaciones inferiores o iguales a 90 implican que el nivel de estrés es bajo; entre 91 y 117 se considera que los niveles de estrés son intermedios; entre 118 y 153 los niveles de estrés están presentes y si el puntaje es de 154 o superior los niveles de estrés son altos (Llaneza Álvarez, 2009).

Finalmente, en lo que respecta a la consistencia interna de la escala, la misma presenta un Alfa de Cronbach de 0,94 por lo que se considera altamente confiable.

3.3.3 Cuestionario sobre la Orientación Docente del Profesor Universitario (Feixas, 2006)

El Cuestionario sobre la Orientación Docente del Profesor Universitario [CODPU] tiene como objetivo determinar si la actividad docente se encuentra

focalizada en la figura del profesor universitario, en la enseñanza de un contenido en particular o en el aprendizaje de los alumnos. El CODPU está conformado por 36 ítems en donde el sujeto debe elegir, por cada ítem, el grado de conformidad que presenta frente a una serie de afirmaciones.

Además, está constituida por una escala de tipo Likert, la cual posee siete opciones de respuesta:

- 1) Totalmente de acuerdo
- 2) Bastante de acuerdo
- 3) Algo de acuerdo
- 4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5) Algo en desacuerdo
- 6) Bastante en desacuerdo
- 7) Totalmente en desacuerdo

Este instrumento evalúa dos factores u orientaciones docentes. Cada uno de estos factores hace referencia a las concepciones y estrategias docentes y a las características y preocupaciones del docente, según se encuentre orientada al estudiante y su aprendizaje, o bien al docente y su enseñanza (Feixas, 2006).

1) Factor 1: Orientado al estudiante y su aprendizaje. Los ítems incluidos en este factor hacen referencia a las características y concepciones del profesor centradas en el estudiante. (Ítems: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36).

2) Factor 2: Orientado al profesor y su enseñanza. Los ítems incluidos aquí consideran las preocupaciones y estrategias centradas en la figura del docente y en el contenido de enseñanza. (Ítems: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 35).

Se puede afirmar que el Cuestionario sobre la Orientación Docente del Profesor Universitario, es un instrumento confiable para su aplicación. Según la autora, la consistencia interna del CODPU total a partir del índice Alfa de Cronbach fue 0,82. Para el Factor 1 el Alfa de Cronbach fue de 0,81, y para el Factor 2 el Alfa

de Cronbach fue de 0,76. Los coeficientes obtenidos para ambos factores cumplen con las condiciones de fiabilidad.

3.4 Procedimiento

Para la recolección de datos se tomó el cuestionario sociodemográfico, el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS (Álvarez, 2009), y el Cuestionario sobre la Orientación Docente del Profesor Universitario (Feixas, 2006).

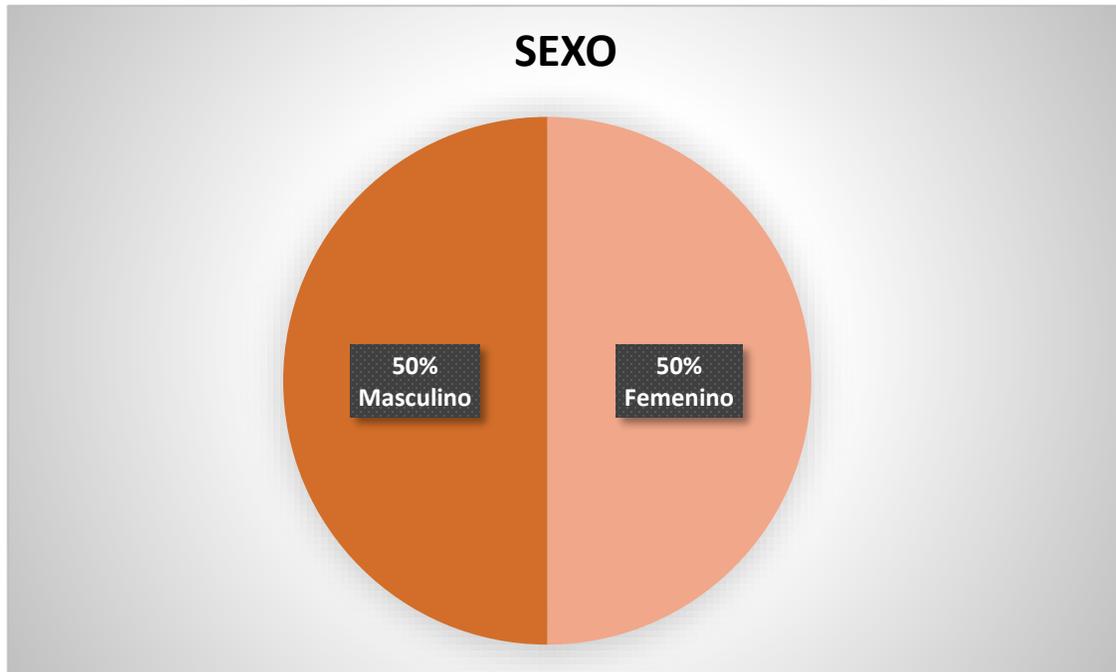
Se solicitó la pertinente autorización a la institución para poder realizar la toma presencial de los instrumentos. Los participantes contestaron los cuestionarios voluntariamente, de forma anónima e individual. Se explicaron los alcances del trabajo y la finalidad de los datos. Se estipularon claramente las consignas, las cuales fueron respondidas sin límite de tiempo en el momento en que se les otorgó el cuestionario.

Los datos recopilados fueron procesados a través del software IBM-SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 25.0.

4. RESULTADOS

4.1 Caracterización de la muestra

Gráfico I. Distribución de la variable Sexo en la muestra



Se encuestaron 6 docentes de sexo masculino y 6 de sexo femenino.

4.2 Descripción de las variables

4.2.1 Descripción de los niveles de Estrés Laboral en los sujetos de la muestra

Tabla 1: Análisis de los niveles de Estrés Laboral en los sujetos de la muestra

Variable	Profesores de la carrera de Psicología	
	Frecuencia	Porcentaje
Niveles de Estrés Laboral	Bajo	11 91,7%
	Intermedio	1 8,3%
	Presente	— —
	Alto	— —

Mientras que el 91,7% de los participantes de este trabajo presentaron niveles de estrés laboral bajo, el 8,3% restante presentó niveles de estrés laboral intermedio.

4.3 Cruce de variables

4.3.1 Prueba de normalidad

Tabla 2: Prueba de Normalidad

Variable	Significación
Estrés Laboral (Escala total)	,001
Clima Organizacional	,019
Estructura Organizacional	,001
Territorio Organizacional	,001
Tecnología	,001

Influencia del líder	,001
Falta de Cohesión	,001
Respaldo del Grupo	,001
<hr/>	
Orientación al estudiante y su aprendizaje	,001
Orientación al profesor y su enseñanza	,004
<hr/>	
Prueba utilizada: Kolmogorov- Smirnov	

Ninguna de las variables estudiadas siguió un patrón de distribución normal.

4.3.2 Análisis de la correlación entre las variables

4.3.2.1 Análisis de la correlación entre las dimensiones de las variables Estrés Laboral y Desempeño Docente

Tabla 3: Correlación entre las variables Estrés Laboral y Desempeño Docente y sus dimensiones

Variables	O.E.A.	O.P.E.	Significación
Estrés Laboral Total	-,465	-,445	,001
Clima Organizacional	-,414	-,428	,001
Estructura Organizacional	-,584	-,668	,001
Territorio Organizacional	-,605	-,679	,001
Tecnología	-,482	-,648	,001
Influencia del Líder	-,630	-,664	,001
Falta de Cohesión	-,601	-,687	,001

Respaldo del Grupo	-,613	-,675	,001
---------------------------	-------	-------	-------------

Prueba utilizada: Correlación de Pearson. O.E.A.= Orientación al Estudiante y su Aprendizaje; O.P.E.= Orientación al Profesor y su Enseñanza

Como se observa en la tabla 3, en todas las asociaciones encontradas entre Estrés Laboral y Desempeño Docente (tanto en el constructo total como con sus dimensiones) resultaron ser inversas.

4.3.3 Análisis de las variables sociodemográficas

4.3.3.1 Análisis del Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Sexo

Tabla 4: Análisis de Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Sexo

Variable	Sexo	Rango Promedio	Significación
Estrés Laboral	Femenino	58,33	,460
	Masculino	62,82	

Prueba utilizada: U de Mann-Whitney

4.3.3.2 Análisis de las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Sexo

Tabla 5: Análisis de las dimensiones que conforman a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Sexo

Variable	Sexo	Rango Promedio	Significación
Clima	Femenino	59,74	,803
Organizacional	Masculino	61,31	
Estructura	Femenino	60,33	,956
Organizacional	Masculino	60,68	
Territorio	Femenino	56,94	,244
Organizacional	Masculino	64,30	

Tecnología	Femenino	58,77	,569
	Masculino	62,35	
Influencia del Líder	Femenino	56,52	,193
	Masculino	64,76	
Falta de Cohesión	Femenino	57,86	,389
	Masculino	63,32	
Respaldo del Grupo	Femenino	59,79	,816
	Masculino	61,26	

Prueba utilizada: U de Mann-Whitney

Tal como se observa en las tablas 4 y 5, no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral, así como tampoco en las escalas totales, entre hombres y mujeres.

4.3.3.3 Análisis del Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Edad

Tabla 6: Análisis del Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Edad

Variable	Edad	Significación
Estrés Laboral Total	-,433	,160

Prueba utilizada: Correlación de Pearson

No existen asociaciones significativas en lo que refiere al Estrés Laboral con respecto a la edad del encuestado.

4.3.3.4 Análisis de las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Edad

Tabla 7: Análisis de las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Edad

Variable	Edad	Significación
-----------------	-------------	----------------------

Clima Organizacional	-,190	,555
Estructura Organizacional	-,589*	,544
Territorio Organizacional	-,140	,665
Tecnología	,665	,816
Influencia del Líder	-,674*	,616
Falta de Cohesión	,026	,936
Respaldo del Grupo	,066	,839

Prueba utilizada: Correlación de Pearson

No se han encontrado vínculos significativos en las dimensiones que componen al constructo Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Edad.

4.3.3.5 Análisis de las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución

Tabla 8: Análisis del Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución

Variable	Antigüedad en la Institución	Significación
Estrés Laboral Total	-,549	,164

Prueba utilizada: Correlación de Pearson

4.3.3.6 Análisis de las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución

Tabla 9: Análisis de las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución

Variable	Antigüedad en la Institución	Significación
Clima Organizacional	-,221	,490
Estructura Organizacional	-,657*	,020
Territorio Organizacional	-,161	,618
Tecnología	-,044	,891
Influencia del Líder	-,727**	,307
Falta de Cohesión	-,021	,949
Respaldo del Grupo	-,118	,714

Prueba utilizada: Correlación de Pearson

Si bien no existe una relación estadísticamente comprobable, hay cierta tendencia a que cuanto mayor es la antigüedad de un trabajador, menores son sus niveles de Estrés Laboral. Tampoco se hallaron asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones que componen a la variable Estrés Laboral según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución, exceptuando Estructura Organizacional que correlaciona de manera inversa con Antigüedad.

4.3.3.7 Análisis de Desempeño Docente según la variable sociodemográfica Sexo

Tabla 10: Análisis de Desempeño Docente según la variable sociodemográfica Sexo

Variable	Sexo	Rango Promedio	Significación
Orientación al estudiante y su aprendizaje	Femenino	62,82	,528
	Masculino	51,33	
Orientación al profesor y su enseñanza	Femenino	51,33	,480
	Masculino	62,82	

Prueba utilizada: U de Mann-Whitney

Tal como se vislumbra en la tabla 10, no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas con respecto a la variable Desempeño Docente entre hombres y mujeres.

4.3.3.8 Análisis de Desempeño Docente según la variable sociodemográfica Edad

Tabla 11: Análisis de Desempeño Docente según la variable sociodemográfica Edad

Variable	Edad	Significación
Orientación al estudiante y su aprendizaje	-,156	,628
Orientación al profesor y su enseñanza	-,337	,284

Prueba utilizada: Correlación de Pearson

No existen asociaciones significativas en lo que refiere al Desempeño Docente con respecto a la edad del encuestado.

4.3.3.9 Análisis de Desempeño Docente según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución

Tabla 12: Análisis de Desempeño Docente según la variable sociodemográfica Antigüedad en la Institución

Variable	Antigüedad en la Institución	Significación
Orientación al estudiante y su aprendizaje	-,053	,869
Orientación al profesor y su enseñanza	-,319	,312

Prueba utilizada: Correlación de Pearson

No existen asociaciones estadísticamente comprobables en lo que refiere al Desempeño Docente con respecto a la antigüedad en la institución del sujeto encuestado.

5. CONCLUSIÓN

Este trabajo se propuso como objetivo principal conocer la relación existente entre Estrés Laboral y Desempeño Docente en profesores de la carrera de Psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires.

A partir de ello, se formuló una hipótesis, la cual planteaba que existe una relación negativa entre Estrés Laboral y Desempeño Docente, es decir, en la medida que aumenta el Desempeño Docente de un profesor, disminuye su Estrés Laboral.

Los resultados obtenidos en este trabajo permitieron confirmar la hipótesis planteada, dado que existe una relación significativamente inversa entre Desempeño Docente y Estrés Laboral. Esto ocurre tanto en la correlación de las escalas totales como en sus dimensiones. Es decir, mientras más altos sean los niveles de Estrés Laboral disminuirá o se verá afectado el Desempeño Docente de los profesores.

Se han analizado variables sociodemográficas tales como sexo, edad y antigüedad en la institución, pero los resultados obtenidos indican que estas variables no inciden en el Estrés Laboral o en el Desempeño Docente.

Si bien a partir de los resultados estadísticos no se han encontrado resultados significativos, es dable pensar que la antigüedad en la institución puede influir ya que a mayor antigüedad más experiencia tiene el sujeto y esta experiencia le puede permitir afrontar las situaciones estresantes de una manera más satisfactoria y que su Desempeño Docente no se vea afectado.

El Estrés Laboral es muy habitual actualmente, y si el sujeto no lo sabe gestionar de manera adecuada, éste, influye en muchos aspectos afectándolo en diversas medidas en su contexto laboral. Por eso es recomendable que el ambiente laboral sea agradable y confortante, con buenas prácticas sociales y buenas

relaciones interpersonales. Un ambiente con buena comunicación, compañerismo, cooperación, que permita que el docente esté motivado y en un contexto agradable.

Finalmente, se recomienda como medio para prevenir las situaciones de estrés en el ámbito laboral, promover jornadas laborales, talleres de salud ocupacional en donde se detecten problemas de estrés laboral. Se pretende, a través de estas jornadas, fomentar la motivación de los docentes. Promover actividades de prevención del estrés laboral en la que participen todos los integrantes de la comunidad docente y se les entrene en el manejo de métodos y técnicas orientadas a su afronte a fin de evitar que desarrollen este tipo de cuadros.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acurio Mora, J. (2018). *El Estrés Laboral y su influencia en el Desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Luis Martínez, sección diurna* [Tesis de Grado, Universidad Tecnológica Indoamericana]. Repositorio institucional UTI. <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/795>
- American Psychiatric Association (2019). *Stress in America: Stress and Current Events*. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2019/stress-america-2019.pdf>
- Arellano, N. (2002). Una revisión teórica sobre el Estrés. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. http://www.quadernsddigitals.net/datos-web/emeroteca/nr_507/a-7061/7061.html.
- Avolio, S. (2008). *Propuestas para la enseñanza en la formación*.
- Bresó, E. (2008). *Del Burnout al Engagement*. Sistema de Estudios de Posgrado. Universidad de Costa Rica.
- Cifre Gallegos E. (1999). *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación- ampliación del modelo vitamínico de Warr*. [Tesis de Grado, Universitat Jaume I]. Repositorio institucional UJI. <https://www.tdx.cat/handle/10803/10523>
- Collantes Cieza, Y. (2021). *Estrés Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081>
- Dolan, S., García, S. & Diez Piñol, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. McGraw-Hill. <https://es.scribd.com/document/371824264/Autoestima-Estres-y-Trabajo>

- Feixas, M. (2006). Cuestionario para el análisis de la orientación docente del profesor universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1), 97–118. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/rie/article/view/97321>
- Fernández García, R. (2011). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario
- Livia Gonzáles, Y. (2020). *El Estrés Laboral y el Desempeño en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57293>
- Llaneza Álvarez, F. (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista*. Lex Nova.
- López García, O. (2018). *Estrés Laboral y Desempeño Docente en profesores de educación primaria del distrito de Río Negro* [Tesis de Grado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4999>
- Martínez Chairez, G., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai*, 12(6), 123-134.
- Martínez Laura, E.A. (2021). *Clima organizacional y Estrés Laboral en el personal de la dirección de criminalística de la policía nacional del Perú, Lima-2021* [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional UA. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1418>
- Medina, I. L. (2017). El desempeño profesional pedagógico del tutor en la carrera Licenciatura en Educación Pedagógicas - Psicología de la Universidad de Matanzas (Tesis doctoral). Matanzas: Universidad de Matanzas.
- Montenegro, A.I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.

- Moreno, L. & García, J. (2008). Estrés Laboral. *EduPsykhé*, 7(2), 107-109.
<https://journals.ucjc.edu/EDU/article/view/3807/2753>
- Olga, G. & Terry, L. (1997). *Superar el estrés*. Ediciones Pirámide.
- Organización Internacional del Trabajo (1992). *Oficina de Actividades para los Trabajadores*. <http://www.ilo.org/actrav/lang--en/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2005). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm01.htm>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo*. World Health Organization. <https://docer.com.ar/doc/vxv50x>
- Peiró, J.M. (1992). *Desencadenantes del estrés Laboral (1ª edición)*. Udemá S.A.
- Peiró, J.M. (1999). *Desencadenantes del estrés Laboral*. Pirámide.
- Peiró, J.M. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva *Investigación Administrativa*, 30. (2), 31-40. <https://docplayer.es/49593367-El-estres-laboral-una-perspectiva-individual-y-colectiva.html>
- Peiró, J.M. (2011). *Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Universitat de Valencia.
- Pérez, R. J. (2008). Conocimientos y habilidades en las competencias laborales. La Habana: Eht.h.formatur.

Pérez Martínez, J. (2017). *Trata el Estrés con PNL*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

Ramos Ruales, M. (2015). *Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior "Cinco de Junio"* [Tesis de Grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7506/1/T-UCE-0007-308i.pdf>

Rizo, H. (1999). *Evaluación del docente universitario*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2(1), 438- 440. Recuperado de: <https://www.uva.es/ufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>

Román, M., & Murillo, F. (2008). *La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 1-6. Recuperado de: <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>

Santos, H. (2004) *Resiliencia y Subjetividad: Los ciclos de la vida*. Paidós.

Stavroula, L., Griffiths, A. & Cox, T. (1999). *La organización del trabajo y el estrés*. Institute of Work, Health & Organizations. https://www.academia.edu/38780094/La_organizaci%C3%B3n_del_trabajo_y_el_estr%C3%A9s_Serie_protecci%C3%B3n_de_la_salud_de_los_trabajadores_n_3

Stavroula, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). *La Organización del Trabajo y Estrés*. Institute of Work, Health & Organizations, 3(1), 3-9. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Tedesco, J. C. (1995). *El nuevo pacto educativo*. Madrid: Anaya.

Tedesco, J. C. (2010). *Educación para una sociedad más justa*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=WDhLvL5N4HU>

Tedesco, J. C. y Tenti, E. (2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. Documento presentado en la Conferencia Regional O desempenho dos professores América Latina e Caribe: Novas Prioridades. Bid/unesco/ministerio da educacao, Brasilia, 12.

Torres Díaz, J. (2007). *El desempeño profesional del tutor y su mejoramiento*. Luz, vol. 6. (4), 1-8. <https://www.redalyc.org/pdf/5891/589165882008.pdf>

Universidad Abierta Interamericana, (2023). Carrera Licenciatura en Psicología. Recuperado de: <https://uai.edu.ar/facultades/psicolog%C3%ADa-y-relaciones-humanas/>

Vidal Lacosta, V. (2019). *El Estrés Laboral, análisis y prevención*. Prensas Universitarias de Zaragoza. <https://es.scribd.com/document/539257947/06072448>

7. ANEXOS

Mi nombre es Florencia Acosta y estoy realizando mi tesis para la obtención del título de Prof. Universitario para la Educación Secundaria y Superior. A tal fin, necesito de su colaboración completando lo que a continuación se detalla.

La información brindada por usted es anónima y sus datos no serán difundidos. Los resultados de la misma serán utilizados sólo para fines académico-científicos.

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor intente no omitir ningún punto y responder a todo el cuestionario. Desde ya, muchas gracias por participar.

Datos sociodemográficos

- Sexo: 1) Femenino
2) Masculino
- Edad: _____
- Materia a cargo: _____
- Antigüedad en la institución: _____ años
- ¿Posee algún tipo de diagnóstico psicológico relacionado con Estrés Laboral?
 - 1) Sí
 - 2) No

**Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS (1989; adaptación española:
Llaneza Álvarez, 2009)**

A continuación se detalla una lista de afirmaciones. Marque con una cruz (“X”) su grado de acuerdo con las ideas expresadas en cada enunciado, según como Ud. actúa o cree que actuaría ante esa situación. Recuerde contestar de la manera más sincera posible. La encuesta es anónima y sus resultados serán utilizados solo con fines académicos.

	1. Nunca	2. Raras veces	3. Ocasionalmente	4. Algunas Veces	5. Frecuentemente	6. Generalmente	7. Siempre
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6. Mi supervisor no me respeta.							
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							

	1. Nunca	2. Raras veces	3. Ocasionalmente	4. Algunas Veces	5. Frecuentemente	6. Generalmente	7. Siempre
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20. La organización carece de dirección y objetivo.							
21. Mi equipo me presiona demasiado.							
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24. La cadena de mando no se respeta.							
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

**Cuestionario sobre la Orientación Docente del Profesor Universitario
(Feixas, 2006)**

Por favor, lea las siguientes afirmaciones. A la derecha de cada una de ellas encontrará 7 números que representan una escala desde 1 (Totalmente de Acuerdo) a la izquierda, hasta 7 (Totalmente en Desacuerdo) a la derecha. Marque con una cruz (“X”) el número que mejor indique sus sentimientos sobre las afirmaciones. Por ejemplo, si usted está totalmente de acuerdo con una afirmación marque el 1. Si usted es neutral marque el 4; si usted está totalmente en desacuerdo marque el 7, etc.

	1. Totalmente de Acuerdo	2. Bastante de Acuerdo	3. Algo de Acuerdo	4. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5. Algo en Desacuerdo	6. Bastante en Desacuerdo	7. Totalmente en Desacuerdo
1. Soy paciente y sensible a las preocupaciones de los estudiantes.							
2. Procuero que los estudiantes acaben el curso con unos buenos apuntes.							
3. Me interesa saber qué y cómo aprenden los estudiantes.							
4. Me gusta ser el protagonista de la clase.							
5. Me preocupa cómo puedo ayudar a aprender a los estudiantes.							
6. Me preocupa la opinión y la impresión que pueda causar en los estudiantes.							
7. Me preocupa como cubrir las necesidades educativas de cada estudiante.							

	1. Totalmente de Acuerdo	2. Bastante de Acuerdo	3. Algo de Acuerdo	4. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5. Algo en Desacuerdo	6. Bastante en Desacuerdo	7. Totalmente en Desacuerdo
8. Me preocupa que los estudiantes no adquieran los principales conceptos de la asignatura.							
9. Justifico a mis estudiantes la razón de mis decisiones docentes.							
10. Hago todo lo posible para poder abordar todo el programa.							
11. Animo a los estudiantes a hacer tutorías para hablar de sus dificultades con la asignatura.							
12. Hago uso de la oratoria para cautivar a los estudiantes.							
13. Tutorizo muchos trabajos fuera de clase.							
14. Las preguntas de los estudiantes me permiten probar que conozco el material con profundidad.							
15. Analizo el punto de partida de los estudiantes.							
16. Debo estar preparado para responder a cualquier pregunta que me hagan sobre la asignatura.							
17. Enseño a los estudiantes reestructurar sus conocimientos para entender la asignatura desde diferentes perspectivas.							
18. Tengo unos buenos libros de texto con los que basar el contenido de la asignatura.							
19. Creo que la experiencia de los estudiantes es tan importante como la mía.							
20. Mi experiencia profesional es esencial para ayudar a los estudiantes a entender el contenido de la asignatura.							
21. Mi planificación es flexible, la adapto a las características e intereses particulares de la mayoría de estudiantes.							

	1. Totalmente de Acuerdo	2. Bastante de Acuerdo	3. Algo de Acuerdo	4. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5. Algo en Desacuerdo	6. Bastante en Desacuerdo	7. Totalmente en Desacuerdo
22. Planifico la asignatura sobre la base de mi conocimiento, intereses y suposiciones de lo que creo que conviene a los estudiantes.							
23. Utilizo una metodología que me da información acerca de cómo aprenden los estudiantes.							
24. Preparo las clases priorizando los conocimientos que domino.							
25. Pregunto a los estudiantes sobre sus experiencias para poder relacionarlas con la asignatura.							
26. Pregunto a los estudiantes sobre sus experiencias para poder relacionarlas con la asignatura.							
27. Planifico la asignatura pensando que mis estudiantes tienen pocos conocimientos de la materia.							
28. Trabajo diferentes metodologías para poder llegar a todos los estudiantes aunque eso suponga no poder acabar el temario.							
29. Una asignatura debe presentar muy bien los objetivos específicos a lograr los estudiantes de cara a la evaluación.							
30. Cedo parte del tiempo de clase para discutir los cambios de concepción y comprensión de la asignatura y para cuestionar sus ideas.							
31. La evaluación se basa en conocer si han comprendido y adquirido los principales conceptos explicados.							
32. Compruebo lo que van aprendiendo durante el semestre.							
33. Mi relación con los estudiantes es distante.							
34. Conversamos en clase sobre aspectos de la materia que estudiamos, especialmente las dificultades que comporta.							
35. Los estudiantes se muestran pasivos en clase, sólo se dedican a tomar nota de lo que explico.							
36. Procuo que los estudiantes generen sus propias ideas y sus propios apuntes en lugar de copiar los míos.							

¡¡Muchas gracias por su colaboración!!