


Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo

Work stress and performance in Clinical Psychology teachers of the Technical University of Babahoyo

Estresse no trabalho e desempenho em professores de Psicologia Clínica da Universidade Técnica de Babahoyo

 **Juan Antonio Vera Zapata**
juan_verazpt@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-1413-8492>

Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador

Recibido: febrero 2021
Revisado: marzo 2021
Aceptado: abril 2021
Publicado: mayo 2021

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar un programa de prevención del estrés laboral para mejorar el desempeño de los docentes de la Carrera de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. Para lograrlo se identificaron los principales estresores que afectaban el desempeño docente en la carrera de psicología clínica. Luego se analizaron las técnicas y estrategias utilizadas para disminuir el estrés y se seleccionaron las que respondían a la necesidad de los docentes. La investigación es cuantitativa, se elaboró un cuestionario y aplicó a 26 docentes de psicología clínica. Los resultados indican que el exceso de horas de gestión académica, la falta de coordinación y material tecnológico son los principales factores que generan estrés. Finalmente, se diseñó el programa para disminuir y prevenir el estrés, donde se desarrollan 6 sesiones grupales y se propone una estrategia de evaluación para verificar el cumplimiento de los objetivos planteados.

Palabras clave:

Estrés laboral; estresores; prevención; desempeño docente; competencias

ABSTRACT

The objective of this research was to design a work stress prevention program to improve the performance of teachers of the Clinical Psychology Career of the Technical University of Babahoyo. To achieve this, the main stressors that affected teaching performance in the clinical psychology career were identified. Then the techniques and strategies used to reduce stress were analyzed and those that responded to the teachers' needs were selected. The research is quantitative, a questionnaire was developed and applied to 26 clinical psychology teachers. The results indicate that the excess of hours of academic management, the lack of coordination and technological material are the main factors that generate stress. Finally, the program was designed to reduce and prevent stress, where 6 group sessions are held and an evaluation strategy is proposed to verify compliance with the objectives set.

Key words:

Work stress; stressors; prevention; teaching performance; skills

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo delinear um programa de prevenção do estresse no trabalho para melhorar o desempenho dos professores da Carreira de Psicologia Clínica da Universidade Técnica de Babahoyo. Para tanto, foram identificados os principais estressores que afetaram o desempenho docente na carreira do psicólogo clínico. Em seguida, foram analisadas as técnicas e estratégias utilizadas para reduzir o estresse e selecionadas aquelas que atendiam às necessidades dos professores. A pesquisa é quantitativa, um questionário foi desenvolvido e aplicado a 26 professores de psicologia clínica. Os resultados indicam que o excesso de horas de gestão acadêmica, a falta de coordenação e material tecnológico são os principais fatores geradores de estresse. Por fim, o programa foi desenhado para reduzir e prevenir o stress, onde são realizadas 6 sessões de grupo e é proposta uma estratégia de avaliação para verificar o cumprimento dos objetivos traçados.

Palavras-chave:

Estresse no trabalho; estresores; prevenção; desempenho docente; habilidades

INTRODUCCIÓN

El estrés representa la base de la mayoría de los problemas relacionados con el desempeño laboral. Asimismo, los docentes constituyen una categoría que se encuentra altamente expuesta a riesgos psicosociales porque asumen constantemente nuevos retos y enfoques pedagógicos, tecnológicos y metodológicos. Tales son los casos de cargas de trabajo que, en muchos casos, superan sus recursos para afrontarlo. Estas cargas estarían relacionadas al proceso de actividades de docencia, clases presenciales, actividades de investigación y actividades de gestión. Para los veintiséis docentes de la Carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB), la situación no es diferente, porque su trabajo no termina después de cumplir las ocho horas diarias en la institución que laboran.

El personal docente de la Carrera de Psicología de la UTB va más allá, porque las horas de trabajo no son suficientes para cumplir con la distribución académica que se les asigna. Si bien es cierto que las actividades están organizadas en un horario semanal, no siempre el número de horas asignadas para determinada actividad es suficiente. Debido a esto, el coordinador de la carrera, Joselo Albán Obando, considera que la falta de planificación y coordinación de los mandos medios y altos permitían la generación de situaciones estresantes. Por esta razón, los veintiséis docentes concuerdan que las horas de gestión demandan de mucho tiempo y dedicación, al mismo tiempo que consideran se deberían disminuir las horas de clase y aumentar las horas de gestión.

Por ello, la presente investigación se planteó como objetivo general: Diseñar un programa de prevención del estrés laboral para mejorar el desempeño de los docentes de la Carrera de Psicología Clínica de la UTB. Como objetivos específicos: Identificar los factores estresores

que afectan el desempeño de los docentes de la Carrera de Psicología Clínica de la UTB; analizar las técnicas y estrategias que permitan la prevención del estrés laboral y mejorar el desempeño en los docente, y establecer técnicas y estrategias para el diseño del programa de prevención del estrés laboral.

Es una realidad innegable cómo el estrés es una problemática en cualquier entorno laboral. Excesivos niveles de estrés pueden conllevar a consecuencias graves como ausentismo laboral, disminución de la calidad de trabajo, entre otros efectos colaterales. Cabe destacar, lo primordial que es establecer políticas que mejoren las condiciones y el desarrollo de buenas prácticas de salud laboral como un derecho, ya que afecta el desempeño laboral y la productividad. Por ello, la relevancia de la presente investigación radica en la proporción de una herramienta funcional que permita prevenir y disminuir el estrés laboral de los docentes universitarios expuestos a este riesgo en su vida laboral.

El estrés

Podemos considerar al estrés como el proceso que inicia en el momento que una persona percibe un escenario o suceso como amenazador, relacionado con cambios que exigen un sobreesfuerzo, poniendo en riesgo su bienestar personal. En ocasiones, también puede ser considerado como positivo cuando se logran resultados favorables, mientras que puede ser negativo cuando afecta de manera perjudicial la salud.

Por otra parte, el estrés es considerado un proceso dinámico de interacción entre la persona y el medio con el cual interactúa, definido por la apreciación cognitiva que el sujeto hace de las circunstancias, como de la forma con la que intenta confrontarla (Ayuso Marente, 2006). Por tanto, el concepto de estrés puede ser explicado como

un fenómeno ambiental y por tanto considerado una variable independiente. Sin embargo, a su vez, lo podemos considerar como una variable dependiente en el momento que se observa el estrés como una respuesta del sujeto.

Respuesta de estrés

La respuesta al estrés está controlada por el sistema nervioso central, en consecuencia, coordina las respuestas de éste con el sistema autónomo, endocrino e inmune. En un equilibrio dinámico y complejo se llega a lo que llamamos homeostasis, genera en el individuo un conjunto de respuestas adaptativas a diferentes situaciones. La respuesta de estrés constituye una alerta física y mental, disponiendo a todo el cuerpo para una acción latente necesaria. La exposición prolongada a circunstancias estresantes produce en el organismo consecuencias como la aparición de enfermedades (Gómez-González y Escobar, 2006).

Estresores

El estrés es el resultado de un agente interno o externo que genera perturbación; este agente es el estresor, siendo este estímulo el que genera la respuesta de estrés. Por la cantidad de posibilidades, es improbable establecer una lista específica de estresores. De hecho, algunas situaciones externas tienen mayor posibilidad de ejercer como estresores que otras. Sin embargo, gran parte de los estresores son ambientales, repartidos en aspectos físicos, psicológicos y sociales, los cuales pueden ser:

- Estresores del ambiente físico: La iluminación, el ruido, la temperatura, ambientes contaminados.
- Estresores relativos al contenido de la tarea: Carga mental, el control sobre la tarea.
- Estresores relativos a la organización:

Conflictos y ambigüedades del rol, jornada de trabajo, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo de la carrera profesional (Serrano Argüeso y Ibáñez González, 2015).

Estrés laboral

El trabajador, la situación y la conducta se consideran las partes de una triada que explican el estrés en el ámbito laboral. Por lo tanto, podemos considerar el estrés laboral como un fenómeno completo, dinámico y multidimensional, que presenta elementos tales como: las demandas situacionales y/o ambientales (fuentes de estrés), las variables que “modulan” la experiencia de estrés (evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, apoyo social, etc.), el patrón de respuesta (fisiológico/psicológico) y, por último, las consecuencias individuales y organizacionales (Otero López, 2012).

Causas y consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral surge cuando, por el rigor de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador empieza a experimentar vivencias negativas vinculadas al contexto laboral; pudiendo tener una naturaleza interna o externa. Como resultado, cuando los agentes externos o ambientales son exorbitantemente fuertes, hasta los sujetos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral, mientras que cuando un trabajador es muy débil psicológicamente, aún los estresores más suaves le causaran trastornos moderados (Rodríguez, 2015). Como se observan en los siguientes factores generadores de estrés:

- Factores intrínsecos al propio trabajo.
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales.
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional.

- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional.

Por otro lado, existen diversas causas por las cuales se puede haber generado el estrés laboral, ya que el trabajador afronta situaciones inciertas que le crean desconfianza y la sensación de no estar preparado para afrontar un problema en la organización. Entre ellas podemos encontrar: 1. Exceso y falta de trabajo; 2. Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para la institución y para los demás; 3. Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando; 4. Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral; 5. No tener oportunidad de exponer las quejas; 6. Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones; 7. Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan; 8. Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo; 9. Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición laboral; 10. Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión; 11. Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones; 12. Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas; 13. No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales; 14. Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentánea tengan consecuencias serias; 15. Incluso desastrosas o cualquier combinación de las causas anteriores.

El estar expuestos a estresores de diversos tipos puede causar modificaciones fisiológicas en el organismo, debido a su persistencia e intensidad. Los efectos perjudiciales que puede tener el estrés en la salud se consiguen agrupar en tres niveles: enfermedades, alteraciones psicológicas y deterioro de la conducta y del rendimiento en el trabajo. Estas consecuencias negativas están

delimitadas por variables que regulan su intensidad y su patrón, tales como: las características de los estresores, los recursos psicosociales individuales y los factores constitucionales.

Las características de los estresores más significativos son su intensidad y duración en el tiempo, el control de la persona sobre el estresor y la complejidad. Los recursos psicosociales incluyen las características individuales de la persona, la experiencia temprana de estrés, los estilos y las estrategias de afrontamiento y la disponibilidad de vías de escape alternativas. Por otra parte, los factores constitucionales hacen referencia a la genética, la dieta y el ejercicio físico. Tanto estos aspectos como los vinculados a la organización pueden: disminución de la producción, falta de cooperación con los compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, entre otros.

Desempeño docente

Cuando se analiza el término “desempeño” se hace mención a una acción que, en este caso en específico, atañe a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Para definir la calidad del desempeño, se necesita determinar tiene sentido en función de los mecanismos que se le atribuyen, así como de la forma en la que se conceptualice el término. En palabras de Robalino Campos (2007), el desempeño docente es:

el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.3).

Frente a esta definición del desempeño docente, es significativo recalcar un aspecto central a través del cual se reconstruye los componentes que articulan y dan sentido a este concepto, especificando el profesionalismo involucrado.

Competencias

Dentro del espectro de las competencias, se encuentran las referidas a:

- Conducta profesional y social: Éstas hacen referencia a una lista de acciones enmarcadas en lo técnico, gestión, decisión, ejercicios laborales en equipo y la fascinación de compromisos dentro del contexto laboral.
- Actitud: Entendida como la forma en que se interrelaciona con los individuos y con los entornos de ámbito laboral. A partir de ello, se genera el sentido de pertenencia, los motivadores, la adaptación al cambio y la manera cómo tratar y relacionarse con los demás.
- Capacidad creativa: Se refiere a la capacidad de crear y formular soluciones asertivas frente a situaciones y problemas, enfrentando retos sin temor al cambio o a la innovación.
- Actitud existencial y éticas: Entendido como la condición de observar y examinar los resultados con una mirada crítica y sistémica. Este último tipo de competencia incluye el proyecto personal y la voluntad y perseverancia para transformarlo en hechos reales.

Por lo tanto, el docente de hoy en día debe poseer competencias, es decir, que debe mostrar un desempeño adecuado para lograr una educación de calidad, siendo necesario evaluarlo para asegurar una óptima formación de los profesionales. Además, son estos profesionales los que son capaces de asumir retos y los generar cambios requeridos en los entornos actuales, de modo que puedan competir en este ambiente tan

cambiante como lo es el mundo moderno García Cabrero, et. al., (2008).

Evaluación de desempeño docente

La evaluación del desempeño docente valora aspectos esenciales que forman parte de la labor cotidiana de todo profesional que se dedica la docencia. Asimismo, la herramienta principal empleada en este proceso es la observación de la actividad docente en el aula: cómo promueve el respeto, cómo regula la conducta de los estudiantes en el aula, cómo gestiona el tiempo de aprendizaje, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo motiva a los estudiantes y cómo responde a sus necesidades educativas (Martínez-Chairez y Guevara-Araiza, 2015).

Es por ello que toda institución que se dedique a la educación debe realizar cambios profundos en la gestión educativa, en todos sus niveles jerárquicos. Paralelamente, se deben instaurar controles para comprobar la calidad de los logros obtenidos en el proceso de enseñanza, con el sentido que le corresponda y el nivel de excelencia esperado.

Finalidad de la evaluación de desempeño docente

Evaluar el desempeño del docente no significa proyectar en él las limitaciones del sistema educativo, sino crear una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida entre los diversos actores que, de una manera u otra, participan en este proceso. De esta forma, se pone a disposición espacios abiertos para el desarrollo profesional del docente, donde la evaluación del desempeño docente sea un medio que permita mejorar la docencia de forma legítima en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del profesional que se dedica a la docencia (Maussa Díaz, 2014).

MÉTODO

Esta investigación se encuentra inmersa dentro del paradigma positivista-cuantitativo. El positivismo se inició como un modelo de investigación en las ciencias físicas o naturales y posteriormente se lo adoptó en el campo de las ciencias sociales (Ricoy, 2006). La intervención del paradigma positivista ha tenido una relación directa con las áreas de estudio y su trascendencia para autores como Ricoy (2006) indica que el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico” (p. 14).

Tomando en cuenta las características de dicho paradigma se consideró el más adecuado para sustentar la presente investigación que tenga como objetivo diseñar un programa de prevención del estrés laboral para mejorar el desempeño de los docentes de la Carrera de Psicología Clínica de la UTB. La población estuvo constituida por 25 docentes y el coordinador de la carrera de Psicología Clínica de la UTB, dado que la población es pequeña se puede estudiar a todos sus elementos; por lo cual no se ha utilizado ningún tipo de muestreo.

Para la recolección de datos, se utilizaron las técnicas de la entrevista y la encuesta. Los instrumentos de investigación fueron la entrevista semiestructurada y un cuestionario; estos permitieron recabar información relevante sobre los principales estresores que estaban afectando el desempeño de los docentes. El cuestionario estaba constituido por 13 preguntas y se aplicó a 25 docentes de la carrera; la entrevista se basó en 4 preguntas y se realizó al coordinador de la carrera.

RESULTADOS

De los resultados obtenidos del cuestionario se puede evidenciar que el 100% de los docentes

considera que su trabajo requiere mucho esfuerzo mental; sin embargo el 69% de los docentes consideran que pocas veces tienen tiempo para realizar su trabajo y un 23% que responde casi siempre tienen tiempo para realizar su trabajo. Por otra parte, el 38% docentes responden que casi siempre se retrasan en sus tareas por esperar a los demás, el 31% responde que siempre, 23% que pocas veces y el 8% que nunca se retrasa en sus tareas. Si se suman los porcentajes de siempre y casi siempre, se puede afirmar que este aspecto es un factor estresor en los docentes.

También se encontró que el 54% de los docentes considera que la organización no está bien coordinada, 35% pocas veces, un 8% que siempre y un 4% considera que nunca. El 38% de los docentes considera que casi siempre no se cuenta con la tecnología adecuada para hacer su trabajo, el 31% considera que siempre, 15% pocas veces y otro 15% que nunca.

Seguidamente se pudo establecer que los factores estresores más relevantes entre en los docentes se encuentran: La falta de herramientas tecnológicas (100%), el exceso de horas de gestión (96%), la falta de coordinación de actividades (92%), una infraestructura no adecuada (77%) y el uso de las Tics (23%).

Es importante destacar que la Carrera de Psicología Clínica se encuentra adscrita a la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. La institución realiza la evaluación de desempeño docente a través del Sistema Académico Integrado (SAI), donde se conjuga la evaluación de directivo, coevaluación, heteroevaluación y autoevaluación. Estos resultados sirven para que la institución realice programas y proyectos dirigidos a fortalecer los aspectos donde se haya encontrado debilidades. Frente a este contexto institucional y tras analizar los resultados del instrumento, se constata que los docentes de psicología clínica de

la UTB se sienten estresados por diferentes factores dentro del espacio laboral. Por consiguiente, la presente investigación propuso un programa piloto de prevención del estrés laboral con la intención de incidir en la mejora del desempeño docente. Dicho programa tuvo como destinatario a los Docentes de la Carrera de Psicología Clínica de la UTB y se realizó en las instalaciones de la Universidad Técnica de Babahoyo, en el cantón Babahoyo, provincia Los Ríos, Ecuador.

Después de haber identificado los diferentes estresores que afectan el desempeño de los docentes en la Carrera de Psicología Clínica, se procede establecer las acciones que permitirán reducir el nivel de estrés. Para ello se revisó y analizó documentación bibliográfica especializada, luego se seleccionaron las técnicas y estrategias que responden a las necesidades de los docentes.

Nombre del programa: Programa de prevención del estrés laboral para mejorar el desempeño docente.

Objetivo general: Reducir y prevenir el estrés en los docentes para mejorar su desempeño.

Objetivos específicos: 1.- Mejorar el nivel de satisfacción laboral. 2.- Aprender estrategias de afrontamiento de estrés.

Proceso metodológico: Se inicia con la convocatoria a los docentes; después se administran Tests o cuestionario de estrés laboral para medir el nivel de estrés de los docentes a cargo del profesional designado. La organización del programa tendrá un formato grupal, cada grupo con 8 a 10 docentes. Se efectuarán 6 sesiones con una duración de 2 horas cada una. Se ofrece tiempo y espacio a los grupos para reflexionar y estudiar las situaciones problemáticas que generan estrés, y cuando sea posible, se reproducirán situaciones con alternativas para la solución de problemas. No se pretende lograr soluciones utópicas, sino crear un clima de confianza, apertura y sincera comunicación que permita un consenso. Durante

todo el proceso se pondrá a disposición de los participantes el material que sea necesario para la efectividad del programa.

Desarrollo del programa: Este se llevará a cabo en 6 secciones. 1. Conferencia explicativa sobre el estrés laboral y análisis de la conducta en el trabajo. En esta sesión se pretende que el docente aprenda a detectar las respuestas ante diferentes situaciones en el entorno laboral y evaluar cuál de ellas generan estrés derivado del trabajo. Saber reconocer las repuestas tanto a nivel fisiológico (taquicardia, sudoración, tensión muscular...); cognitivo (pienso que mi jefe me pone nervioso, empiezo a anticipar que me lo nota, que voy a hacer las cosas mal) y motor (me muevo mucho, tartamudeo...).

2. Entrenamiento autógeno de Schultz y ejercicios de relajación muscular progresiva de Jacobson. En esta sesión los docentes tendrán un entrenamiento en técnicas de relajación, teniendo en cuenta que la relajación es lo opuesto al estrés, al nerviosismo o a la tensión; además es incompatible con el estrés. Si el docente consigue estar relajado, el estrés desaparecerá o disminuirá debido a que la relajación origina cambios fisiológicos en el organismo. Se podrá observar: Descenso de la tasa cardiaca, del pulso, la tasa respiratoria y reducción de la tensión muscular (Caballo, 1996).

3. Técnicas cognitivas de afrontamiento del estrés (desmontaje de ideas irracionales). En esta sesión se estudia cómo las respuestas cognitivas influyen en el estado de ánimo. Se espera que los docentes comprendan cómo los pensamientos pueden ocasionar alteraciones emocionales desproporcionadas. Para guiar nuestro comportamiento es adecuado basarse, lo más posible, en observaciones de la realidad y no en juicios u opiniones; ya que las observaciones son reales y dan lugar a comportamientos adecuados. La técnica de desmontaje de ideas irracionales parte de la base de que no son las situaciones en

sí las causantes del estrés, sino que tienen especial importancia los pensamientos (Caballo, 1996).

4. Técnicas cognitivas de afrontamiento del estrés. En esta sesión se trabajará el entrenamiento de la técnica de parada de pensamiento y la técnica autoinstruccional. La primera se refiere a que un estímulo externo puede desaparecer los pensamientos automáticos y repetitivos que están constantemente perturbando al individuo, y suelen ir acompañados de un estado emocional alterado. Por otra parte, la técnica cognitiva de autoinstruccional permite el cambio de comportamiento, al modificar las autoverbalizaciones (verbalizaciones internas o pensamientos) que un individuo realiza ante cualquier tarea o problema, sustituyéndolas por otras más positivas para llevar a cabo dicha tarea (Ruiz Fernández, Díaz García, & Villalobos Crespo, 2012).

5. Asertividad. Esta es la habilidad de expresar los deseos de manera amable, franca, abierta, directa y adecuada, logrando decir lo que queremos sin atender contra los demás, negociando con ellos su cumplimiento. En esta sesión se enseñará a los docentes a emplear la asertividad para saber pedir, saber negarse, negociar y ser flexible; de esta forma conseguir lo que se quiere, respetando los derechos del otro y expresando nuestros sentimientos de manera clara. Pero cuando la ansiedad es muy alta, llega a un punto donde se dificulta o impide expresar nuestros deseos y se debe plantear una estrategia para superarla (Caballo, 1996).

6. Gestión del tiempo (técnica de la agenda). Las personas estresadas se quejan perennemente que no tienen tiempo para ejecutar todas las tareas. Cuando se trata de ganar tiempo, los nervios acaban causando su pérdida. Para gestionar mejor el tiempo es necesaria una relación eficiente entre esfuerzo realizado, tiempo invertido y resultado obtenido. Para ello se entrenará a los docentes en la técnica de la agenda, esta consiste en planificar

todas las actividades a realizar durante el día: Trabajo, ocio y los descansos. Hay que organizarlas según su prioridad y establecer unos horarios concretos para realizarlas. Al final del día se valorará si se cumplieron y cómo se han conseguido (Chiappero, 2015).

Finalmente, se encuentra la etapa de evaluación donde se deberá aplicar una encuesta de satisfacción del programa y nuevamente el test o cuestionario de estrés laboral para saber si los niveles han bajado. Se verificará los resultados de la evaluación de desempeño docente, esperando que el estudio arroje un mejor desempeño y el nivel de estrés de los docentes haya disminuido. Luego se deberá revisar, actualizar y/o mejorar el programa para su aplicación toda la UTB.

CONCLUSIONES

En el transcurso de la presente investigación se logró identificar los factores estresores que afectan el desempeño de los docentes de la Carrera de Psicología Clínica en la UTB. Destacando entre los principales estresores: la excesiva carga horaria en actividades de gestión administrativa, la falta de material tecnológico y la infraestructura no adecuada; adicionalmente la falta de coordinación durante los procesos, situación que dificulta cumplir con las tareas diarias como docentes en la UTB.

Adicionalmente se analizaron las técnicas y estrategias que permitan la prevención del estrés laboral y mejorar el desempeño en los docentes; a través de una revisión sistematizada de las fuentes documentales. Esto permitió establecer las técnicas y estrategias más adecuadas para el diseño del programa de prevención del estrés laboral. Dicho proceso se realizó tomando en cuenta los resultados del instrumento.

Por otra parte, se diseñó un programa de disminución y prevención del estrés laboral, el

cual aspira incidir en la reducción del estrés de los docentes de la UTB, a través de técnicas y estrategias científicas que suministran acciones prácticas y de fácil comprensión. El programa está estructurado de seis sesiones grupales y en cada una se desarrollan dos estrategias.

Se espera que una vez aplicado el programa piloto y evaluado pueda mejorar el desempeño de los docentes; para luego ser replicado en toda la institución.

REFERENCIAS

- Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-15. <https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Caballo, V. (1996). Manual para el Tratamiento Cognitivo-Conductual de los Trastornos Psicológicos. Siglo XXI de España Editores, S.A
- Chiappero, F. (2015, septiembre 29). Técnicas Motivacionales de RRHH – Desayuno Laboral. La Nueva Ruta del Empleo Argentina. <https://lanuevarutadeempleoargentina.wordpress.com/2015/09/29/tecnicas-motivacionales-de-rrhh-desayuno-laboral/>
- García Cabrero, B., Loredó Enríquez, J., Luna Serrano, E., & Rueda Beltrán, M. (2008). Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media y Superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 124-136. <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4658>
- Gómez-González, B y Escobar, A. (2006). Estrés y sistema inmune. *Revista Mexicana de Neurociencia*, 7(1), 30-38. <http://previous.revmexneurociencia.com/wp-content/uploads/2014/06/Nm061-05.pdf>
- Martínez-Chairez, G y Guevara-Araiza, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 11(4). <http://www.redalyc.org/resumen.oe?id=46142596007>
- Maussa Díaz, E. (2014). Características, principios y fines de la evaluación del desempeño docente. *Praxis*, 10(1), 8-20. <https://doi.org/10.21676/23897856.1355>
- Otero López, J. (2012). Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. Ediciones Díaz de Santos
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31 (1), 11-22. <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Robalino Campos, M. (11-15 junio 2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. Séminaire international: "La professionnalisation des enseignants de l'éducation de base: les recrutements sans formation initiale. https://nanopdf.com/download/los-docentes-pueden-hacer-la-diferencia-apuntes-acerca-del_pdf
- Rodríguez, J. (11 de junio 2015). Origen del estrés laboral. <https://ingeso.co/estres-laboral/>
- Ruiz Fernández, M, Díaz García, M, y Villalobos Crespo, A. (2012). Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales. Desclée de Brouwer. <https://cideps.com/wp-content/uploads/2015/03/Manual-de-t%C3%A9cnicas-de-intervenci%C3%B3n-cognitivo-conductuales.pdf>
- Serrano Argüeso, M.y Ibáñez González, M. (2015). La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral: Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (25), 463-492. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5207411>