



## **El estrés, ¿Promueve o dificulta la innovación en el ámbito educativo?: experiencias curriculares.**

### **Stress, promote or difficult innovation in the education field?: Curriculum experiences.**

**Silvia Amalín Kuri Casco.**

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. (México).

[silvia.kuri@upaep.mx](mailto:silvia.kuri@upaep.mx)

#### **RESUMEN.**

El estrés puede ser el factor que favorezca o impida el trabajo de cualquier persona en cualquier lugar del mundo y eso sin contar con que hoy se espera un trabajo innovador para mantenerse en la competencia laboral. Por otra parte el trabajo curricular en las instituciones de educación superior es actualmente un elemento clave en el avance y la consolidación de los procesos académicos, de ahí la importancia que su proceso tiene. Y vinculando estos dos elementos es que inicia este estudio, cuyo propósito es mostrar la articulación entre estos dos factores, estrés e innovación curricular, analizando su vinculación en cuanto a la facultad o imposibilidad que puede generarse entre ambos, con la finalidad de comprobar su impacto positivo.

El método empleado es cualitativo, apoyado en la técnica de encuestas y redes semánticas, mismas que permitieron generar categorías de análisis y discusión hacia el interior de la institución base y que podrían replicarse en otros sitios.

Los resultados, además de aportar la conceptualización del elemento clave, la innovación, apoyan el encuentro de diferencias poco significativas en relación a los elementos estudiados, sin embargo la experiencia indica que personas estresadas pueden no dar los resultados esperados en el trabajo.

#### **PALABRAS CLAVE.**

*Estrés, innovación educativa, innovación curricular.*

#### **ABSTRACT.**

Stress can be the factor that promotes or impedes the work of any person, anywhere in the world and this is without counting that its now expected a innovative work to stay in the competition for jobs. On the other hand the curriculum work in higher education institutions is now a key element in the progress and consolidation of academic processes, hence the importance that your process has. And by linking these two items is that you start this study, whose purpose is to show the linkage between these two factors, stress and curriculum innovation, analyzing their connection with regard to the faculty or impossibility which can be generated between the two, with the purpose of checking its positive impact.

The method used is qualitative, supported by the surveys of technical and semantic networks, which allowed him to generate categories of analysis and discussion toward the inside of the base institution and that could be replicated in other sites.



*Fecha de recepción: 22-01-2014 Fecha de aceptación: 21-03-2014*

Amalín, S. (2015). El estrés, ¿Promueve o dificulta la innovación en el ámbito educativo?: experiencias curriculares

*International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 4, 1-11

ISSN: 2386-4303



The results, in addition to providing the conceptualization of the key element, the innovation, support the encounter of minor differences in relation to the items studied, however, experience indicates that people under stress may not give the expected results at work.

## KEY WORDS.

Stress, educational innovation, curriculum innovation.

## 1. Introducción.

El propósito de la investigación es mostrar la articulación entre el estrés y la innovación curricular, analizando su vinculación en cuanto a la facultad o imposibilidad que puede generarse entre ambos, con la finalidad de comprobar su impacto positivo, distinguiendo las diferentes concepciones y experiencias docentes en una institución de educación superior.

Es un hecho que el ritmo de vida y de trabajo actualmente somete a las personas a presiones, por lo que es necesario ocuparse más que preocuparse, pero esto parece depender también de cómo se concibe tanto el estrés, el trabajo curricular y la innovación, por lo que a continuación se presenta esta conceptualización.

“El estrés tiene varios significados, según Mingote (2013), Inicialmente se utilizó en la metalurgia para referirse a la fuerza externa que deforma la estructura de un material sólido. Hasta cierta tensión límite, característica del material, este recupera su forma original cuando deja de actuar la fuerza externa. Dicho valor límite se conoce como límite elástico del material. Por encima de éste se produce una deformación permanente e incluso la fractura del mismo si la tensión aplicada es excesiva...las personas pueden comportarse de forma similar a los materiales: en unos casos se pueden modificar comportamientos por el aprendizaje, parecido a un sistema tenaz, mientras que en otros no es posible aprender, produciendo un desgaste o deterioro irreversible de la persona; sin embargo, al igual que las tecnologías de unión, como las soldaduras, otras tecnologías psicoterapéuticas son también eficaces en la restauración del ser humano”.

De acuerdo a Mingote (2013), existen dos tipos de estrés: en su fase negativa se llamaría “Distrés” y paraliza a la persona, no le permite llegar a su objetivo; y en su fase positiva se denominaría “Eustrés” y facilita el que la persona ponga en juego sus potencialidades para alcanzar sus objetivos.

De acuerdo a Peiró (2008) con frecuencia, el estrés laboral se ha considerado como la experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión (strain), y las fuentes de las experiencias de estrés, anteriormente mencionadas, se denominan estresores. El análisis de los estresores es muy importante en el proceso de la prevención y control del estrés laboral. Son los estímulos que desencadenan las experiencias de estrés-tensión, mismas que hacen que los resultados puedan ser diferentes dependiendo de la forma de afrontarlos.

Por otra parte se abordan los conceptos de innovación, innovación educativa e innovación curricular:





La innovación es, para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2004), un proceso de cambio especializado y la instauración multidimensional de nuevos desarrollos sociotécnicos que incluyen la creación, transformación, validación y arraigo de nuevos conocimientos, prácticas e ideologías en los individuos y en las organizaciones.

La innovación educativa puede definirse como:

“Un proceso que involucra la selección, organización y utilización creativa de elementos vinculados a la gestión institucional, el currículum y/o la enseñanza, siendo normal que una innovación educativa impacte más de un ámbito, ya que suele responder a una necesidad o problema que regularmente requiere una respuesta integral. El desarrollo de ese conjunto de acciones debe ser impulsada por una gestión democrática que permita, por una parte, otorgarle una dirección horizontal al proceso de elaboración, y por la otra, lograr que el cambio se viva como una experiencia personal, que a su vez, involucra la cooperación de diferentes actores” (Barraza, 2005).

Los procesos curriculares que se dan en las instituciones de educación superior tiene que ver con su propia concepción, pero la mayoría implica actualización y/o modificación del currículum, que puede ser entendido como todas aquellas experiencias que favorecen el desarrollo, crecimiento y formación de estudiantes en los diversos ámbitos profesionales, por ello mismo la innovación implicada en los procesos curriculares es todos un desafío, ya que no solo implica quitar un currículum y poner otro, sino mucho más y con todo esto supone conflictos de ideas e intereses.

Existen departamentos especializados en algunas instituciones de educación superior que cuidan esta visión, encontrándose en la consolidación de equipos de profesionales que apoyen disciplinar y pedagógicamente en la conformación de las innovaciones antes mencionadas, muchas otras, con recursos limitados lo hacen y experimentan de acuerdo a los requerimientos en cada país o estado.

La Secretaría de Educación Pública, órgano rector de los programas de educación en México, es quien otorga el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) a las instituciones particulares de educación privada en el país, teniendo un sistema riguroso de aprobación para revisar y reconocer los proyectos curriculares y tarda entre 8 y 18 meses aproximadamente en esta otorgación, tanto en los estados como a nivel federal.

La construcción de los proyectos curriculares es un proceso arduo, que se trabaja idealmente en grupos colegiados o academias, integrados por miembros calificados en el área disciplinar y pedagógicamente para que, uniendo esfuerzos, logren proyectar fortaleza y calidad educativa, y aún proporcionando a los participantes una planeación, con fechas, actividades y opciones de formación, resulta insuficiente porque las personas involucradas en la construcción de los proyectos atienden no solo ésta, sino otras varias ocupaciones en la institución y a veces esto distrae su atención de esta importante labor.

La situación compleja parece referirse a una relación viciosa entre los procesos, es decir, la construcción de los proyectos y el tiempo, la organización, y la actitud con que se afronta esta situación, y lo que conlleva, generando lo que Peiró (2008) llama estresores.

Estos conceptos: Estrés, innovación, proyectos curriculares se ven relacionados en el problema que hoy tienen la mayoría de las instituciones de educación superior y que es la consolidación de su oferta académica, para poder ser competitivas en los diversos campos





profesionales. Las certificaciones, evaluaciones y acreditaciones de diversos organismos están basadas en la actualización de la oferta educativa, que es justo lo que se pretende en la innovación curricular, analizando de fondo la oferta académica de las instituciones y su forma de hacer frente a la prospectiva disciplinar, pedagógica y antropológica. Por esta razón el estudio y operación de la innovación en todos los ámbitos de la vida son importantes y las instituciones de educación superior se preocupan por estudiar y trabajar este aspecto, tanto desde la teoría como desde la práctica, con la idea de llevarla a cabo. A continuación se presenta la situación que vive una universidad particular en Puebla, México y la forma de afrontarla.

## 2. Planteamiento del problema en el CIAC.

El Centro de Investigación y Asesoría curricular, ubicado como un departamento de servicio en una universidad privada de inspiración católica ubicada en el centro de la república mexicana (ver figura 1).

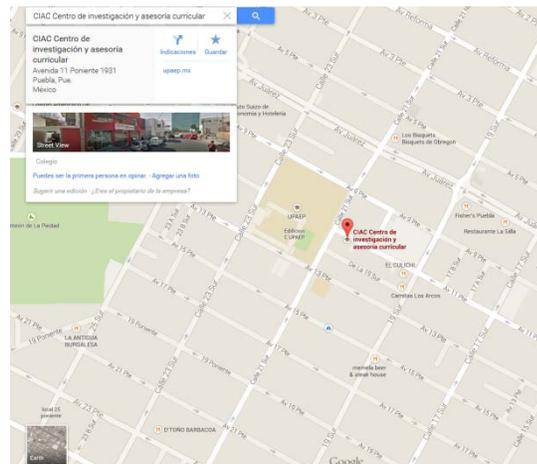


Figura 1. Ubicación geográfica del CIAC. (Centro de Investigación y Asesoría Curricular).  
Fuente: Google maps, 2014.

Tiene 5 grandes áreas de atención: Investigación, Diseño, desarrollo y evaluación curricular y capacitación. En él colaboran expertos en el área pedagógica que proporcionan asesoría para la construcción de proyectos curriculares institucionales, conformados por un expediente académico y uno administrativo de acuerdo a lo requerido por la Secretaría de Educación Pública en la ley de educación del Estado de Puebla.

En el CIAC cada experto es denominado asesor curricular y entre sus funciones está el proporcionar a las academias guías, formatos, lecturas y otros elementos teóricos y prácticos para apoyar la elaboración de cada elemento que conforman los proyectos curriculares, así mismo estos materiales son reforzados en reuniones de trabajo que se agendan según los requerimientos de cada academia.

Las academias son conformadas por el director, profesores, consejeros y especialistas en el área, cada una de estas academias elabora la parte disciplinar de sus proyectos y en el CIAC, con la ayuda de la asesoría curricular, se cuida el aspecto pedagógico, además de





trabajarse armónicamente también los requerimientos administrativos. Los equipos de trabajo continúan con sus funciones cotidianas propias de la universidad (docencia, administración y extensión) y además de ellas apoyan en la conformación de los expedientes curriculares con todo lo que ello implica: reuniones, investigación, asesoría y capacitación, entre otras, solo en algunos de los casos los participantes son descargados de responsabilidades para poder liderar estos proyectos, depende de su papel en ello.

A todos los participantes se les hace llegar un calendario con fechas de entregas y cursos de capacitación, de manera que se vayan programando para cada una y haciendo las diligencias necesarias para su conformación, pero aún con una programación las academias mencionan que la participación en estos procesos les genera estrés.

Dado lo anterior el problema se plantea de la siguiente manera:

Los niveles de estrés que genera la elaboración de proyectos curriculares promueven la innovación.

Los niveles de estrés que genera la elaboración de proyectos curriculares dificultan la innovación.

### **3. Método.**

El método de indagación seguido está sustentado en el enfoque cualitativo, apoyándose en la recolección de datos con mínima medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación, estudia la realidad desde la percepción y significado que producen las experiencias de los participantes. El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipula ninguna variable; es transversal, ya que recolecta los datos en un solo momento, y correlacional, debido a que se pretende explicar la relación entre dos variables: estrés e innovación educativa-curricular; y también se puede definir como etnográfico particularista al abarcar un grupo de personas con intereses particulares. (Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. 2010).

Se utilizaron dos técnicas de recolección de datos, red semántica y entrevista.

#### **3.1. Red semántica.**

La red semántica se concentra en encontrar las concepciones que los participantes en la elaboración de proyectos curriculares tienen sobre la innovación, esperando que los resultados que ello arroje sirvan para comprender mejor la relación de esta con el estrés y fue aplicada a los participantes del rediseño curricular de una institución de educación superior privada, con una muestra de 94 participantes, de los cuales 12 resultaron inválidos porque presentar información incompleta o por emplear más de una palabra para definir; Algunos detalles de la técnica se describen a continuación:

Las redes de significados o semánticas pueden reconocerse según Cruz, R. (2010) como las concepciones que los sujetos hacen de cualquier objeto de su contexto, mediante el conocimiento de ellas se puede acceder a un amplio espectro de significaciones los cuales son expresados por medio del lenguaje.

El valor de las redes semánticas reside en que las taxonomías obtenidas son generadas de manera directa de la memoria semántica del sujeto, y el orden otorgado va de acuerdo a su escala de valores y percepciones. Cuando se le indica a un participante mencionar las





palabras que puedan definir un determinado significante, éste realiza una introspección a su memoria y selecciona las que según su criterio son las más allegadas.

La técnica de las redes semánticas consiste en “proporcionar una palabra estímulo para que los sujetos de estudio asocien con los términos que -consideran- la definen (palabras definidoras” (Cruz, R. 2010). Algunos autores indican que entre más palabras definidoras expresen los individuos, mayor será la riqueza semántica. Una vez que los participantes escriben las palabras definidoras, las jerarquizan en orden de importancia para cada sujeto, remitiéndolo de esta manera a procesos de la memoria.

La frase estímulo utilizada para esta investigación fue: “La innovación consiste en...” de donde se desprenden los siguientes resultados (tabla 1):

Valor J: Tamaño de la red = 189

Valor M: Peso semántico (multiplicación de la frecuencia de aparición por la jerarquía obtenida para cada una de las palabras)

Conjunto SAM: Los 10 conceptos con mayor peso semántico.

Valor M	Número de veces mencionada	Palabra
81	27	Mejora/mejorar
64	18	Creatividad
62	17	Crear
58	19	Cambiar o cambios
47	16	Nuevo/novedad
41	14	Ideas
40	11	Actual/actualidad/actualización
33	8	Visión
31	9	Desarrollo
24	7	Ser diferente/diferenciación

Tabla 1. Conjunto SAM . Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1, es posible observar las palabras con mayor número de menciones en la red y a su vez mayor peso semántico, denotando así que la comunidad universitaria define a la innovación en términos concretos y sencillos, enfocándose particularmente en la mejora y la creatividad. Es importante destacar que en la comunidad universitaria se aportaron 189 palabras definidoras acerca de la innovación, lo que hace ver una concepción amplia y diversa del vocablo, y que a su vez nutre los procesos curriculares tanto vividos como investigados.





Palabra	1 <sup>er</sup> lugar	2 <sup>o</sup> . Lugar	3 <sup>er</sup> . Lugar	4 <sup>o</sup> . Lugar	5 <sup>o</sup> . Lugar.
Valor	5	4	3	2	1
Mejora/mejorar	7	5	3	5	7
Creatividad	5	5	4	3	1
Crear	7	3	3	2	2
Cambiar o cambios	4	5	3	2	5
Nuevo/novedad	4	3	1	4	4
Ideas	2	2	5	3	2
Actual/actualidad/actualización	4	3	2	0	2
Visión	4	2	1	1	0
Desarrollo	2	2	3	2	0
Ser diferente/diferenciación	2	2	1	1	1

Tabla 2. Frecuencia y jerarquía de las palabras pertenecientes a la red.  
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se muestran cada una de las palabras, con la frecuencia en la que se mencionaron y la jerarquía obtenida, resultando interesante ver como las personas le dan diversa importancia a la forma de definir el concepto, y también es necesario distinguir que hay muchas palabras que no se encuentran reportadas en la tabla porque el número de menciones no fue significativo, sin embargo son indicativas de la amplitud de opiniones en torno a la innovación.

La técnica de redes semánticas no es nueva, pero sí interesante en su aplicación para investigaciones de corte cualitativo como esta, aportando las diversas conceptualizaciones que se tienen de este término y dando pie al análisis del vínculo entre la conceptualización y el trabajo desde el punto de vista operativo.

### 3.2. Encuesta.

Por otra parte, se aplicó una encuesta breve a través de medios electrónicos a 34 personas, elegidas por un muestreo al azar, entre colaboradores de la institución, con la característica que hubieran sido participantes de un proceso de diseño o rediseño curricular actualmente o con anterioridad. Encontrándose los siguientes resultados:

El 79% de los encuestados afirma que las personas tendrían mejores resultados en el trabajo si tuvieran menos estrés. Respondiendo también un 56% que las altas cargas de trabajo son la mayor causa del mismo, seguido por la desorganización con un 11%, los participantes advierten que existen otras causas de estrés en el trabajo como: Ser aprensivos, perfeccionistas y autoexigentes en los resultados, jefes autoritarios sin ningún conocimiento de su cargo, procesos complicados, falta de colaboración de los colegas, recursos insuficientes, entre ellos el tiempo, tareas no claras, planeación inadecuada, escasa claridad en criterios, ausencia de monitoreo y falta de capacitación.





La mayoría de los encuestados (87%) opina que el diseño curricular es un trabajo que produce estrés, pero un 71% concuerda en que de no ser así no se lograrían las metas. Finalmente el preguntar si el estrés que se genera en la elaboración de un proyecto curricular favorece u obstaculiza la innovación: 16 personas (52%) responde que lo favorece y 15 personas (48%) reconocen que lo obstaculiza.

### El estrés en la elaboración de un proyecto curricular

■ FAVORECE LA INNOVACIÓN    ■ OBSTACULIZA LA INNOVACIÓN

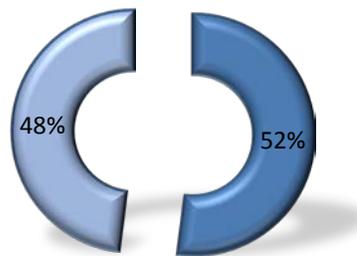


Figura 2. Función del estrés. Fuente: Elaboración Propia.

A partir de los datos anteriores se infiere que no hay una definición clara del impacto positivo o negativo de este factor en el trabajo curricular-educativo argumentando las siguientes cuestiones en este último cuestionamiento con opción abierta a responder las razones sobre una u otra postura:

- La concepción de estrés que se tiene, como algo negativo y que orilla a entregar elementos poco reflexionados y trabajados en academias
- La forma en que cada persona maneja el estrés, que pesa más que la especialización en la disciplina y capacidad para presentarlo.
- La concentración en el trabajo, el poder dedicarle la atención suficiente y necesaria para poder plasmar sus ideas y propuestas en los diseños y rediseños curriculares
- El tiempo de elaboración, ya que se les proporciona un calendario con fechas y actividades, pero muchos de ellos al tener otras cuestiones que atender les queda escaso o nulo tiempo para este objeto
- Excesiva carga de trabajo, ya que muchos de los participantes atienden a otras cuestiones académicas y administrativas, que nuevamente les deja escaso tiempo para dedicarse a esta tarea.
- Preocuparse por lo urgente y no por lo importante.
- Trabajar desde una zona de confort que puede ser contraproducente para la innovación.
- La desorganización, acompañada de escasa planeación.





#### 4. Discusión.

Los resultados de la investigación denotan la existencia de una relación entre la innovación y el estrés, pero una línea muy delgada separa la opción de limitarse o favorecerse entre ellos.

No es nuevo que haya estrés en el trabajo, muchas personas lo sienten en su vida laboral, específicamente en la formulación de proyectos curriculares en instituciones de educación superior se invierte tiempo, dinero y esfuerzo en el logro de la actualización y modificación de los planes y programas de estudio con miras a fortalecer la calidad académica de dichas instituciones, sin embargo el proceso laborioso y, hasta cierto punto, burocrático que conlleva hacerlo es lo que aumenta las cargas de trabajo, elemento referido por los encuestados como una de las razones del estrés.

Otros estudios en este campo han deliberado sobre estos factores, estudiando por ejemplo el síndrome de Burnout y el modo de afrontarlo (Guerrero, E. 2003) aportando información sobre la perturbación emocional que provoca el estrés, y los daños tanto fisiológicos como psicológicos en las personas que lo sufren. O qué estrategias de prevención e intervención podrían aplicarse entre profesores universitarios (Guerrero E. y Rubio, J. 2005); Aunado a esto las nuevas implicaciones de los sistemas de trabajo, con cambios en las percepciones del mismo, en donde cada vez se implica más el trabajo mental que el físico y se involucran otros factores como el trabajo en equipo, la tecnología y como se entiende un buen desempeño laboral (Peiró, J. (2004). Así mismo Cremades, J. (2011) afirma que un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo al estado basal cuando el estímulo ha cesado.

Por lo tanto, después de analizar también estos trabajos presentados por otros autores sobre el estrés y el trabajo, a manera de propuesta, pudiera recomendarse lo siguiente:

1. Crear, fortalecer y replantear en las organizaciones, especialmente en las instituciones educativas, la cultura de la planeación. Aspecto que en México y en otros países de Latinoamérica parece ser todo un reto, invitar a los trabajadores a comprometerse y esforzarse con verdadera aplicación en la producción humana, científica, tecnológica y cultural se convierte en un desafío para cualquier empresa, mucho más para las educativas que se esperaría que fueran el ejemplo a seguir.
2. Capacitar a las personas en el manejo adecuado del estrés para generar resultados positivos y propositivos en beneficio del clima laboral, la eficiencia, eficacia y calidad en el trabajo y la posibilidad de generar ideas innovadoras en todos los ámbitos, pero más aún en el diseño curricular. De acuerdo a lo arrojado en el estudio pareciera que las personas conciben al estrés como algo negativo, por lo tanto la propuesta sería trabajar, a manera de taller, en este aspecto tomándolo como el siguiente desafío propuesto a las instituciones educativas para que esto lejos de afectar pueda ser un factor determinante en la movilización, tanto física como mental, hacia la disposición como lo comparte Cremades, J. (2011).
3. Proponer el uso de modelos de innovación, que lejos de ser complejos, faciliten y promuevan ambientes de repensamiento, replanteamiento en la educación. Parece ser hoy el momento ideal para “repensar” los procesos de innovación educativa y curricular, de manera que se logre dar orden sin restar creatividad y que, apoyados





- en una concepción clara de la innovación, puedan desembocar en la construcción de referentes institucionales.
4. Aplicar una visión estratégica para la elaboración de los proyectos curriculares, de manera que complemente la visión de una adecuada planeación, y al mismo tiempo permita maximizar recursos técnicos, humanos y materiales.
  5. Enfocarse en lo importante, tratando de tener una actitud de apertura y diálogo, una actitud propositiva que ayude a los equipos, en un verdadero espíritu de colaboración, a construir propuestas curriculares innovadoras, y que esa sea la intención en la cual enfocarse, dando la dimensión de importancia que tiene este trabajo y que, en honor a la verdad, requiere de toda su concentración.
  6. Y porque de la actitud con la que se enfrenten los retos depende su resultado, termino concluyendo que: **Lo que sucede no es tan importante como la forma en que usted reacciona a lo que sucede.** (Thaddeus Golas).

La búsqueda de nuevas estrategias puede ser un factor decisivo para que el “estrés positivo” promueva la innovación curricular en las instituciones y desde un claro enfoque actitudinal se den resultados de calidad y calidez en las experiencias curriculares que se vivan.

### Referencias.

- Barraza-Macías, A. (2005). Una conceptualización comprehensiva de la innovación educativa. *Innovación Educativa*, 5 (28), 19-31.
- Barraza-Macías, A. (2007). *Análisis conceptual del término Innovación educativa*. Durango, México. Recuperado de [http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/analisis\\_conceptual\\_innovacion.pdf](http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/analisis_conceptual_innovacion.pdf)
- Bosqued, M. (2005). *¡Que no te pese el trabajo!* España: Gestión 2000.
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. *Congreso Interamericano de psicología*, Chile, Oros, L (2001). Recuperado de [http://www.conicet.gov.ar/new\\_scp/detalle.php?keywords=&id=24623&congresos=yes&detalles=yes&congr\\_id=218280](http://www.conicet.gov.ar/new_scp/detalle.php?keywords=&id=24623&congresos=yes&detalles=yes&congr_id=218280)
- Cremades, J. (2011). *Factores laborales estresantes en profesionales de enfermería que trabajan en unidades hospitalarias con pacientes ingresados por problemas médico-quirúrgicos: Una revisión bibliográfica*. *Recien. Revista científica de enfermería*. 2, 1-17.
- Cruz, R. (2010). *Concepciones en torno al discurso de la integración educativa: Una mirada crítica, polisémica y deconstructiva*. (Tesis de Maestría). Veracruz, México: Universidad Cristóbal Colón.
- De la Orden, A. (2012). Innovación, evaluación y calidad en la educación. *Revista de evaluación educativa*, 1 (1). Recuperado de <http://revalue.mx/revista/index.php/revalue/issue/current>
- Golas, T. (s/f) Frases célebres. Recuperado de <http://frases-citas.euroresidentes.com/2012/10/frases-antiestres.html>





- Guerrero Barona, E. (2003). *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario*. Murcia, España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. 19 (1), 145-158.
- Guerrero, E. y Rubio, J. Salud Mental, (2005) Estrategias de prevención e intervención del “Burnout” en el ámbito educativo. *Medigrafic Artemisa*. 28 (5). Recuperado de <https://www.google.com.mx/maps/place/CIAC+Centro+de+investigaci%C3%B3n+y+asesor%C3%ADa+curricular/@19.048056,-98.215547,17z/data=!3m1!4m2!3m1!1s0x85cfc0d69f58ddf5:0x77198eb0e3de2051>
- Martínez Lobatos, L. (2011). *Formación para la innovación: El currículo ante las demandas de la nueva economía*. México: ANUIES y Universidad autónoma de Baja California.
- Mingote, J. (2013). *Estrés en la enfermería*. Madrid: Ediciones Diez de Santos. (Libro electrónico) Recuperado de [http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=w\\_sDcRh9zDUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=concepto+de+estr%C3%A9s+2013&ots=SNt8YvIAkc&sig=a3f08ImNJyCWjmsNp03ifX7W5f8#v=onepage&q&f=false](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=w_sDcRh9zDUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=concepto+de+estr%C3%A9s+2013&ots=SNt8YvIAkc&sig=a3f08ImNJyCWjmsNp03ifX7W5f8#v=onepage&q&f=false)
- Moschen, J. (2008). *Innovación educativa. Decisión y búsqueda permanente*. Argentina: Bonum.
- Peiró, J. (2004). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Univ. Psychol. Bogotá (Colombia) 3 (2), 179-186.
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*. Universidad de Valencia e IVIE. 29 (1), 68-82.
- Secretaría de Gobernación. Unidad General de Asuntos jurídicos, (2012). México. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/despliegaedo2.php?ordenar=&edo=21&idi=&catTipo=0>

Correspondencia: Mtra. Silvia Amalín Kuri Casco. Asesora curricular del Centro de Investigación y Asesoría Curricular. Universidad Popular autónoma del Estado de Puebla. (UPAEP) 21 Sur # 1103. Col Santiago. Puebla México. Correo electrónico: [silvia.kuri@upaep.mx](mailto:silvia.kuri@upaep.mx)

