



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD: PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la
Obtención del Título de Psicólogo Industrial**

TEMA:

“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“VICTORIA VÁSCONEZ CUVI - SIMÓN BOLÍVAR - ELVIRA ORTEGA, EN
EL BLOQUE SIMÓN BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”.

AUTORA: Stephanie Carolina Bonilla Cañizares

TUTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

AMBATO – ECUADOR

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA

Yo, Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez, en calidad de Tutor del Trabajo de Graduación sobre el tema “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “VICTORIA VÁSCONEZ CUVI - SIMÓN BOLÍVAR - ELVIRA ORTEGA, EN EL BLOQUE SIMÓN BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.”, desarrollado por la señorita Stephanie Carolina Bonilla Cañizares, egresada de la carrera de Psicología Industrial de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que el informe investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión Calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Mg. Geovanny Vega

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación, así como también las opiniones, comentarios y propuestas emitidas en él, son de exclusiva responsabilidad de su autora; y el patrimonio intelectual del mismo corresponde a la Universidad Técnica de Ambato.



Stephanie Carolina Bonilla Cañizares

050224430-4

AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación según las normas de la institución. Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este trabajo dentro de las regulaciones de la universidad siempre y cuando esta reproducción no suponga ganancias económicas y se realice respetando los derechos de autor.



Stephanie Carolina Bonilla Cañizares

050224430-4

AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación de Informe Final del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “VICTORIA VÁSCONEZ CUVI - SIMÓN BOLÍVAR - ELVIRA ORTEGA, EN EL BLOQUE SIMÓN BOLÍVAR DE LA CUIDAD DE LATACUNGA”, presentado por la señorita Stephanie Carolina Bonilla Cañizares estudiante de la carrera de Psicología Industrial, cumple con los principios básicos técnicos y científicos de la investigación emitidos por la Universidad Técnica de Ambato a través de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Por lo expuesto:

Se autoriza su presentación ante los organismos pertinentes.



Ing. Mg Santiago Paúl Fiallos Bucaram
C.I 1802273190
Miembro del Tribunal



Lic. Mg. María Gabriela Romero
C.I 1803691136
Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Dedico este proyecto investigativo a mis padres por ser el pilar fundamental en mi vida gracias a ellos eh podido continuar con mis estudios, y ser la persona que soy con sus enseñanzas y amor que me demuestran ayudándome a crecer profesional y personal.

Stephanie Bonilla

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecer A Dios por bendecirme y darme esa fuerza para seguir adelante

A mis padres por ser el apoyo incondicional e esta etapa de mi vida y por ese ejemplo a seguir.

A mis docentes, por formarme cada día para ser una profesional de éxito

A mi tutor por dirigir con paciencia y sabiduría en mi proyecto investigativo.

A la universidad por darme la oportunidad de estudiar y formarme profesionalmente y poder lograr uno de mis objetivos.

Y a todas las personas que, de una u otra forma aportaron con la consecución de este éxito, amigas.

Stephanie Bonilla

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| Aprobación del Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación | ii |
| Autoría De La Investigación | iii |
| Derechos De Autor | iv |
| Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación | |
| Dedicatoria | vi |
| Agradecimiento | vii |
| Indice de Tablas | xi |
| Indice de Gráficos | xii |
| Resumen Ejecutivo | xiii |
| Abstract | xiv |
| Introducción | 1 |
| | |
| CAPÍTULO I | 3 |
| EL PROBLEMA | 3 |
| 1.1 Tema de Investigación: | 3 |
| 1.2 Planteamiento del Problema..... | 3 |
| 1.2.1 Contextualización del Problema | 3 |
| 1.2.2 Análisis Crítico..... | 7 |
| 1.2.3 Prognosis | 8 |
| 1.2.4 Formulación del Problema | 8 |
| 1.2.5 Interrogantes..... | 9 |
| 1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación..... | 9 |
| 1.3 Justificación..... | 9 |
| 1.4 Objetivos. | 11 |
| 1.4.1 Objetivo General | 11 |
| 1.4.2 Objetivos Específicos..... | 11 |
| | |
| CAPÍTULO II | 12 |
| MARCO TEÓRICO | 12 |
| 2.1 antecedentes Investigativos | 12 |

| | |
|---|----|
| 2.2 Fundamentación Filosófica | 15 |
| 2.3 Fundamentación Legal | 16 |
| 2.4 Marco Conceptual | 18 |
| 2.4.1 Contextualización de la Variable Independiente..... | 18 |
| 2.4.1.1 Estrés Laboral..... | 18 |
| 2.4.1.2 Riesgos Psicosociales..... | 25 |
| 2.4.1.3 Salud Ocupacional | 28 |
| 2.4.2 Contextualización de Variable Dependiente..... | 31 |
| 2.4.2.1 Gestión del Talento Humano | 31 |
| 2.4.2.2 Desarrollo Organizacional | 33 |
| 2.4.2.3 Desempeño Laboral | 34 |
| 2.5 Hipótesis..... | 45 |
| 2.6 Señalamiento de Variables de la Hipótesis. | 45 |
| | |
| CAPÍTULO III | 46 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 46 |
| 3.1 Modalidad Básica de la Investigación..... | 46 |
| 3.1.1 Enfoque Cuantitativo-Cualitativo | 46 |
| 3.1.2 De Campo..... | 46 |
| 3.1.3 Bibliográfica – Documental | 46 |
| 3.2.1 Exploratorio..... | 47 |
| 3.2.2 Descriptiva | 47 |
| 3.2.3 Correlacional | 47 |
| 3.3 Población y Muestra..... | 48 |
| 3.4 Operacionalización de las Variables | 49 |
| 3.4.1 Operacionalización de Variable Independiente – Estrés Laboral | 49 |
| 3.4.2 Variable Dependiente- Desempeño Laboral | 50 |
| 3.5 Plan de Recolección de Información..... | 51 |
| 3.6 Plan de Procesamiento de la Información | 52 |
| | |
| CAPÍTULO IV | 53 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 53 |

| | |
|---|-----|
| 4.1 Análisis de los Resultados..... | 53 |
| 4.3 Verificación de Hipótesis | 68 |
| 4.3.1. Planteamiento de la Hipótesis | 68 |
| 4.3.3 Descripción de la Población..... | 68 |
| 4.3.4 Especificación del Estadístico de Prueba..... | 68 |
| 4.3.5. Especificación de las Regiones de Aceptación y Rechazo | 69 |
| 4.3.6. Recolección de Datos y Cálculo de los Estadísticos..... | 70 |
| CAPÍTULO V | 74 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 74 |
| 5.1 Conclusiones | 74 |
| 5.2 Recomendaciones..... | 75 |
| Bibliografía | 76 |
| | |
| ARTÍCULO ACADÉMICO | 79 |
| Resumen Ejecutivo..... | 79 |
| Abstract | 80 |
| Introducción | 81 |
| Metodología | 83 |
| Análisis y Discusión de Resultados | 85 |
| Conclusiones | 90 |
| Bibliografía | 91 |
| | |
| ANEXOS | 93 |
| Anexo N° 1: Árbol de Problemas | 94 |
| Anexo N° 2: Categorías Fundamentales | 95 |
| Anexo N° 3: Constelación de Ideas – Variable Independiente..... | 96 |
| Anexo N° 4: Constelación de Ideas – Variable Dependiente | 97 |
| Anexo N° 5: Resolución del Tema Propuesto | 98 |
| Anexo N° 6: Autorización de la Empresa..... | 99 |
| Anexo N° 7: Cuestionario | 100 |
| Anexo N° 8: Fotografías | 103 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla N° 2.01: Criterios de Retroalimentación 360 Grados | 40 |
| Tabla N° 3.01: Población y Muestra | 48 |
| Tabla N° 3.02: Operacionalización de Estrés Laboral | 49 |
| Tabla N° 3.03: Operacionalización Variable Dependiente | 50 |
| Tabla N° 3.04: Recolección de Información | 51 |
| Tabla N° 4.01 Estrés Laboral en sus Actividades | 53 |
| Tabla N° 4.02 Ambiente Laboral | 54 |
| Tabla N° 4.03 Causas y Consecuencias | 55 |
| Tabla N° 4.04 Presión Laboral | 56 |
| Tabla N° 4.05 Saturación en sus Actividades | 57 |
| Tabla N° 4.06 Salud | 58 |
| Tabla N° 4.07 Cumplimiento de Metas..... | 59 |
| Tabla N° 4.08 Capacitaciones | 60 |
| Tabla N° 4.09 Desempeño Laboral | 61 |
| Tabla N° 4.10 Objetivos de la Institución | 62 |
| Tabla N° 4.11 Efectividad..... | 63 |
| Tabla N° 4.12 Planificación | 64 |
| Tabla N° 4.13 Estrés laboral y su Incidencia en el Desempeño Laboral | 65 |
| Tabla N° 4.14 Cambios a la Salud..... | 66 |
| Tabla N° 4.15 Artículo Científico | 67 |
| Tabla N° 4.16 Tabla del Chi Cuadrado | 69 |
| Tabla N° 4.17: Frecuencias Observadas..... | 70 |
| Tabla N° 4.18: Frecuencia Esperadas..... | 71 |
| Tabla N° 4.19: Calculo | 72 |

INDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Grafico N° 2.01: Criterios de Evaluación de Desempeño | 42 |
| Grafico N° 2.02: Escala grafica de Evaluación de Desempeño..... | 43 |
| Grafico N° 2.03: Evaluación de Desempeño por Investigación de Campo | 44 |
| Grafico N° 2.04 Evaluación de Desempeño por Listas de Verificación..... | 45 |
| Gráfico N° 4.01 Estrés Laboral en sus Actividades | 53 |
| Gráfico N° 4.02 Ambiente Laboral | 54 |
| Gráfico N° 4.03 Causas y Consecuencias | 55 |
| Gráfico N° 4.04 Presión Laboral | 56 |
| Gráfico N° 4.05 Saturación en sus Actividades | 57 |
| Gráfico N° 4.06 Salud | 58 |
| Gráfico N° 4.07 Cumplimiento de Metas..... | 59 |
| Gráfico N° 4.08 Capacitaciones | 60 |
| Gráfico N° 4.09 Desempeño Laboral | 61 |
| Gráfico N° 4.10 Objetivos de la Institución | 62 |
| Gráfico N° 4.11 Efectividad | 63 |
| Gráfico N° 4.12 Planificación | 64 |
| Gráfico N° 4.13 Estrés Laboral y su Incidencia en el Desempeño Laboral..... | 65 |
| Gráfico N° 4.14 Cambios a la Salud | 66 |
| Gráfico N° 4.15 Artículo Científico | 67 |
| Gráfico N° 4.16 Campana de Gaus | 73 |

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

AUTOR: Stephanie Carolina Bonilla Cañizares

TUTOR: Ing. Mg. Geovanny Vega

TEMA: “El Estrés Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal docente de la Unidad Educativa Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”.

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo del presente trabajo investigativo es analizar la relación existente entre las variables de estudio las cuales son el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral.

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga” con la colaboración y apoyo del personal docente del bloque Simón Bolívar, y sus respectivas autoridades.

Se realizó en base a una metodología estructurada, orientada a la comprobación de la hipótesis la cual manifiesta que el Estrés Laboral incide notoriamente en el Desempeño Laboral de la Unidad Educativa, se demostró mediante los datos reales estadísticos obtenidos en la técnica de recolección y el método de comprobación estadístico. Como aporte personal, la investigadora realizó finalmente un artículo científico que relaciona las variables de estudio enfocándolas al desarrollo y beneficio hacia la institución colaboradora.

Palabras claves: Estrés laboral, Desempeño Laboral, Docentes.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

AUTOR: Stephanie Carolina Bonilla Cañizares

TUTOR: Ing. Mg. Geovanny Vega

TEMA: “El Estrés Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal docente de la Unidad Educativa Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”.

ABSTRACT

The object of this research paper is to analyze relationship among variables of study which are job stress and job performance.

This research took place in the Educational Unit “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, in the block Simón Bolívar” of the Latacunga city with the collaboration and support of the teaching staff in the block Simón Bolívar, and their respective authorities.

The research was carried out on the basis of a methodology structured, focused on the verification of the hypothesis which states that stress at work significantly affects job performance the research was carried out on the basis of one of the Educational Unit, I demonstrated by actual statistical data obtained in data collection technique and the method of statistical test. As a personal contribution, researcher finally made a scientific article which relates the variables of study focusing them to development and benefit to the collaborating institution.

Key words: Stress at Work, Teachers, Job Performance

INTRODUCCIÓN

Todo tipo de organizaciones incluidas las instituciones educativas enfrentan variedad de cambios que la actualidad demanda, como es el de la unidad educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga” la cual ha experimentado algunos cambios que repercuten en el personal docente de la institución educativa afectando a su desenvolviendo laboral frente a estos cambios impuestos afectado a los alumnos ya que ellos absorben el mal ambiente que se presenta en el diario vivir .

Razón por la cual el presente trabajo investigativo aborda una temática de interés e importancia como lo es el Estrés laboral y el Desempeño Laboral, que se desarrolla en una reconocida institución pública del medio; a continuación se detalla el contenido de la investigación en cada capítulo que la conforma:

En el **Capítulo I**, nombrado **El Problema**, se encuentra especificado: tema de investigación, planteamiento del problema, contextualización, árbol de problemas, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes, delimitación del objeto de investigación, justificación y objetivos; por consiguiente el primer capítulo permite conocer a fondo la problemática de estudio.

El **Capítulo II**, citado **Marco Teórico**, consta por: antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales, constelación de ideas de las variables, contextualización de la variable independiente como dependiente, finalizando con la hipótesis y el señalamiento de las variables.

El **Capítulo III**, llamado como **Metodología de la investigación**, conformado por: modalidades básicas, niveles o tipos de investigación, establecimiento de población y muestra, Operacionalización de variables dependiente e

independiente, plan de recolección de información y finalmente plan de procesamiento de la información.

En el **Capítulo IV**, designado **Análisis e Interpretación de resultados**, está constituido por el análisis de resultados, interpretación de resultados, también se detalla la verificación de hipótesis a través de la aplicación del chi cuadrado.

El Capítulo V, nombrado como **Conclusiones y Recomendaciones**, se conforma de: conclusiones y recomendaciones planteadas por la investigadora.

Después a esto se adjunta la bibliografía con los anexos correspondientes dentro de los cuales se incluye el artículo académico (paper) realizado por la investigadora.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema de investigación:

“El Estrés Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización del problema

Dentro de la salud ocupacional existen muchos factores que alteran la estabilidad de los individuos dentro del área laboral, siendo el estrés el factor más representativo, con múltiples consecuencias negativas que afectan en gran medida el Desempeño de las personas dentro de la organización. Actualmente el Estrés Laboral representa uno de los problemas con mayor índice de desarrollo en los últimos años, pues compromete no solamente la salud y estabilidad del trabajador, sino también su productividad y competitividad reflejada en su desempeño.

En Latinoamérica basándose en estudios de psicólogos especializado en el tema, se ha podido encontrar que existe un alto porcentaje evidenciándose en un 60 %, de Estrés Laboral en los países más desarrollados como Argentina y Chile que cuentan con tecnología más avanzada. Argentina uno de los países más afectados, que presenta porcentajes altos de Estrés Laboral, que por sobrecarga de trabajo y a raíz de los despidos que se efectúan desencadenan reacciones emocionales negativas, lo que trae como consecuencia directa un gran número de personal excluido del mercado laboral

La población de Latinoamérica según las características de la región a la que pertenece, presenta distintos factores y síntomas de Estrés Laboral por la diversidad de sus causas, pero todas conducen a la consecuencia más preocupante que es la disminución de su calidad de vida y oportunidades de desarrollo. Las condiciones de trabajo de la población Latinoamericana son propensas a generar un grado de estrés elevado ya que no existe un de equilibrio adecuado entre las demandas familiares y laborales.

Ecuador al ser un país subdesarrollado, posee ciertos factores que incrementan el Estrés Laboral como los son la inestabilidad económica, financiera, bajos salarios, etcétera. La Psi. Martha Robalino Peña, manifiesta que las principales causas con 40%, el estrés en el Ecuador, se deben a un desequilibrio en situaciones familiares, sociales o laborales; y las personas al no tener la suficiente capacidad de enfrentarlas, desarrollan reacciones a nivel biológico, psicológico y social, incrementando su nivel de estrés afectando su rendimiento laboral.

En nuestro país, un estudio realizado por el diario el Universo, indica que aquellas personas que presentan un lento desenvolvimiento en sus actividades laborales tienen cierto nivel de estrés, que se ve reflejado en su bajo desempeño lo que conlleva a ya que exista despidos intempestivos. También se enfocan en que los individuo absorben todas las demandas y presiones de la empresa, incluso exigiendo a cumplir trabajo extra en sus casas, excediendo sus horas laborales, ocasionando sobrecarga laboral uno siendo uno de los principales síntomas del estrés.

Para Óscar Nieto, máster en comunicación organizacional, las empresas juegan un papel clave en evitar que un trabajador sufra de estrés. Explica que la forma en que la empresa maneja sus procesos externos e internos, sus niveles de liderazgo y la seguridad que trasmite a sus trabajadores impide que el Estrés Laboral se desarrolle afectando a su personal. En otro estudio realizado el master señala que, el Estrés tiene como causa el hostigamiento, presión y amenaza

laboral por parte de los directivos, esta información se obtuvo en un estudio realizado en la ciudad de Guayaquil, en el que se confirma que un 60% de la población estudiada presenta sintomatología de estrés y enfermedades que al existir un cuadro grave y complicado en muchas ocasiones produce un infarto.

En la provincia de Cotopaxi también se presenta problemas relacionados con el estrés, en especial se encuentra presente en las personas que se desempeña en los altos mandos, pues estos cargos exigen largas jornadas de trabajo, capacitaciones extras, doble responsabilidad y presión diaria, etcétera. Por lo cual es necesario manejar y controlar los niveles de Estrés que se presentan para no perder la efectividad en las funciones y manejo del personal a cargo. En la realidad de nuestro medio se observa que el Estrés es un factor que afecta a todos sin distinción alguna, por lo tanto no solo a altos mandos o ejecutivos sino también a aquellos trabajadores que se desenvuelven día a día en un área tan compleja como lo es la educación.

Por consiguiente se considera que el Estrés Laboral en docentes es una temática actual que afecta a los maestros en sus distintas áreas de trabajo, razón por la cual he decidido realizar mi trabajo investigativo en la provincia de Cotopaxi en el cantón Latacunga, medio en el que se vivió una variedad de cambios y reformas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), la implementación de distritos, y unificación de unidades educativas; todos estos factores y muchos más han afectado notablemente el Desempeño docente.

Un proceso de transición necesita de una preparación e información previa donde las partes involucradas puedan acoplarse al mismo, presentando un nivel de aceptación, tal vez no total pero si razonable. Pues los factores mencionados en el párrafo anterior se vivieron de manera acelerada y rápida, sin una capacitación previa que prepare e informe a los docentes adecuadamente ante los problemas que hoy en día se están presentando y afectan notoriamente el Desempeño de docentes en nuestra ciudad.

En una entrevista realizada en el cantón Latacunga a la docente Elsa del Rosario Cañizares Arias, perteneciente al bloque educativo Simón Bolívar, supo afirmar que los diversos cambios implementados en los últimos años, fueron la causa principal para desarrollar en los docentes un nivel de estrés que afecta el clima laboral en el cual se desempeñan; estos influyen de igual manera en sus estudiantes pues ellos son los principales allegados al docente en su salón de clases.

También se considera que el Estrés repercute en un 60% a los maestros en el nivel físico como mental y psicológico, pues un docente que presenta su sintomatología puede manifestar cansancio, dificultad para concentrarse, relajarse y conciliar el sueño, de no ser tratado a tiempo se puede desencadenar un cuadro depresivo mayor afectando el rendimiento dentro de la institución, como la relación en los demás ámbitos interpersonales que un individuo posee.

1.2.2 Análisis crítico

Existen variedad de causas para que los docentes desarrollen estrés laboral pero se ha considerado que por su condición y problemática actual las principales son:

Una de las causas principales es las reformas aceleradas en la ley orgánica de educación intercultural (LOEI) que se ha dado en los últimos años en el área de educación, trajo como consecuencia principal la inconformidad al cambio pues los docentes al no tener suficiente información y capacitación previa a inducir las reformas no presentan una aceptación total a los cambios impuestos.

Las reformas educativas provocan la presión al cambio impuesto por las autoridades competentes y en este caso la creación de los nuevos distritos zonales que impusieron nuevos cambios en las normativas actuales que se dieron de manera inmediata, creando malestar en el ambiente laboral de los docentes causando una desmotivación notoria que afecto al desempeño y clima laboral.

Otra causa importante que se ha detectado es la unificación de unidades educativas afectando directamente a la inestabilidad laboral ya que al unificar las distintas escuelas y colegios se incrementó la rotación de los maestros dentro del circuito afectando al clima y a las relaciones interpersonales de los miembros de las instituciones.

De igual manera una de las causas es el incrementación en actividades administrativas porque se han incrementado cargos ya que existen muchos procesos para diferentes actividades dentro y fuera de la institución dando como consecuencia la sobrecarga de trabajo afectando directamente a los docentes con dicho problema. El control excesivo del docente como la recolección de evidencias documentadas que esto quiere decir tomar fotos si los docentes se encuentran en su respectivas aulas, si cumplen con todas las planificaciones designadas, firmas de docentes provocando cansancio, fatiga mental y física en los docentes que esto afecta notoriamente a su desempeño a su salud.

1.2.3 Prognosis

Al mantener la problemática en la Institución, provocará la desmotivación ya que el estrés ocasiona agotamiento de la tensión acumulada. Además existirá un deterioro mental de los profesionales en sus relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, a su vez el ausentismo laboral, como mecanismo para cortar la tensión acumulada. Tales consecuencias no solo afectan a los docentes, sino también en si a toda la unidad educativa.

La unificación de unidades educativas es un problema muy grande, puesto que los docentes están acostumbrados a trabajar con cierto número de personas y al aumentar drásticamente el personal de la institución se crean grandes conflictos como lo son la creación de dos jornadas un grupo de docentes en la mañana y otros en la tarde de igual manera con los estudiantes , y al no poder trabajar con los miembros de las unidades consolidadas se desembocara ciertas problemáticas que afectan a la inestabilidad laboral, existirá rotación de puestos y los docentes se verán afectados ya que no tendrán un puesto fijo generando como consecuencia su bajo rendimiento.

Al no distribuir adecuadamente los nuevos incrementación en las actividades designadas los docentes pasaran por una sobrecarga de trabajo, aumentando sus actividades fuera de su jornada laboral, provocando problemas de sueño, casación mental y físico y a su vez problemas de salud que afectan en la vida laboral y personal, que no solo se verán afectados los docentes sino también serán perjudicados sus alumnos ya que el desempeño no será apto para la enseñanza,

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo incide el Estrés Laboral en el Desempeño Laboral en los docentes de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar?

1.2.5 Interrogantes

- ¿Cuál es el nivel de Estrés en los docentes del bloque Simón Bolívar, de la Unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega?
- ¿Cómo es el Desempeño de los docentes del bloque Simón Bolívar, de la Unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega?
- ¿Existen artículos científicos que aporten la problemática del Estrés laboral de los docentes unidad educativa Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar?

1.2.6 Delimitación del Objeto de investigación

- Campo: Psicología Industrial
- Área: Recursos Humanos
- Aspectos: Estrés Laboral – Desempeño Laboral
- Delimitación espacial: La presente temática se realizara en el bloque Simón Bolívar, de la Unidad educativa “Victoria Vásquez Cúvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega.
- Delimitación temporal: Periodo Académico 2015- 2016 a los docentes del bloque Simón Bolívar, de la Unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega.
- Unidad de observación: Bloque Simón Bolívar.

1.3 Justificación

Actualmente el estrés es un factor que afecta en diversos aspectos a los docentes del bloque Simón Bolívar, de la Unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, es por eso que considero que la presente

investigación es **importante** y necesaria pues permitirá realizar un análisis profundo y real al conocer los niveles de estrés que presentan los docentes; enfocándose en las causas y consecuencias que esta problemática presenta, afectando principalmente el desempeño laboral y relaciones interpersonales de los miembros de la unidad educativa.

De igual manera se consideró que la presente investigación es **factible** ya que se contó con la aceptación y apertura de las autoridades de la Unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, y con la colaboración y compromiso de los docentes del bloque Simón Bolívar donde realizare la investigación correspondiente, tomando en cuenta que su factibilidad es amplia al responder a la problemática de un alto índice de estrés por los diversos cambios y reformas tanto a nivel académico, administrativo como en cuestión de horarios de trabajo.

La presente investigación abarca un tema que en la **actualidad** además de ser conocido es preocupante ya que el Estrés afecta notoriamente no solo al Desempeño en el área laboral de la persona sino en su vida cotidiana en sus diferentes ámbitos sean estos sociales, familiares y personales; en algunos casos afectando a la salud y estabilidad emocional.

El desarrollo de este trabajo investigativo constituirá una fuente de información verídica y un repositorio de datos reales que servirá como guía para futuras investigaciones ya sea directa o indirectamente relacionadas con el estrés por eso se consideró que será de gran **utilidad** y colaboración para la institución como para el distrito provincial.

Además de establecerse como una fuente de datos, esta investigación tendrá un **impacto** positivo que beneficiará al personal de la unidad educativa como actores principales de la realidad de estudio, recordando que al trabajar con niños y padres

de familia se pretende favorecer a ellos también, tratando de minorar la problemática existente y por ende se impulsara la motivación para un desempeño óptimo y eficiente para el beneficio de la sociedad pues al minorar los niveles de estrés no solo se mejorara el desempeño sino también el nivel de vida y salud y estabilidad de docentes.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la incidencia del Estrés en el Desempeño Laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de Estrés Laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”.
- Analizar el Desempeño Laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”.
- Desarrollar un artículo académico que evidencie alternativas de solución para el personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Recabando información de las variables del presente proyecto de investigación se encontró a nivel nacional varias tesis que traten tanto la variable independiente como lo es el Estrés Laboral y la variable dependiente como lo es el Desempeño Laboral; encontrando en la Universidad Técnica de Ambato tesis desarrolladas en base las variables inversas a la investigación.

Tema: “El Estrés Laboral y el Desempeño Laboral en los miembros del servicio de los UPC Zona Sur de la Policía Nacional Tungurahua” (2015)

Autora: Cabrera Villagrán Andrea Paola

Tutor: Psi. Ind. Juan Carlos Muñoz Guerrero

Objetivos:

- Identificar las causas del estrés laboral en los miembros del Servicio de los UPC zona Sur De la Policía Nacional Tungurahua.
- Determinar la calidad de vida en el desempeño laboral de los miembros del Servicio de los UPC zona Sur De la Policía Nacional Tungurahua.
- Relacionar las causas del estrés laboral en los miembros del Servicio de los UPC zona Sur De la Policía Nacional Tungurahua y la calidad de vida en su desempeño laboral.

Conclusiones:

- El nivel de estrés predomina y se da conocer mediante el test de estrés laboral aplicado al personal operativo, lo cual sus consecuencias repercuten en su desempeño.
- La mayor parte de tiempo la calidad de vida durante el desempeño laboral no es la más óptima puesto que se ve afectado su bienestar físico, social y emocional según la encuesta aplicada.

- Mediante el trabajo realizado se ha podido constatar que no existen proyectos o estrategias para disminuir el nivel de estrés laboral y de esta forma mejorar el desempeño laboral de los policías. (p.120)

Entendiendo lo manifestado por Cabrera en su tesis, el estrés laboral se mide mediante la aplicación de test que evalúan el grado de estrés que los colaboradores pueden presentar; también señala que no cuentan con proyectos que planteen las estrategias necesarias para afrontar las consecuencias del estrés y solucionar los daños que estas causan.

Manifestó que por medio de su investigación realizada se ha encontrado que no existe técnicas de afrontamiento de estrés por lo cual el desempeño no podrá obtener los resultados requeridos en la institución.

Tema: El Estrés Laboral y su incidencia en el Desempeño de los calzado “Liwi”, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua” (2013)

Autor: Lenin Danilo Torres Villavicencio

Tutor: Psic. Educ. Mg Cesar Oswaldo Yamberla

Objetivos:

- Diagnosticar los niveles de estrés laboral dentro de la organización.
- Establecer el nivel de estrés que afecta el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Calzado “LIWI”.
- Proponer diferentes alternativas de solución que permitan mitigar la problemática investigada de la empresa mencionada.

Conclusiones:

- El presente estudio nos ayuda a detectar que en la empresa Calzado “LIWI” sus colaboradores padecen de estrés, debido al exceso de actividades en sus jornadas diarias y a la rutina laboral, las mismas que afectan la salud del colaborador tanto física como psicológicamente.
- En la actualidad el estrés es una enfermedad profesional común en el sector empresarial a la que está expuesto el personal y que acarrea un sin número de consecuencias en su vida profesional y personal.
- Esta enfermedad profesional desmotiva al colaborador a rendir satisfactoriamente sus actividades y por ende ocasiona un bajo rendimiento afectando así el desempeño del colaborador y de la empresa.

- Otro factor influyente es el abuso de poder por parte de los superiores hacia sus colaboradores, actuando de manera huraña e inclusive dándoles un trato inadecuado, por esta razón muchos llegan a sentir acoso laboral llevándolos al ausentismo, luego de ser víctimas de los acosadores. (p.88)

Entendiendo la ya manifestada por Torres en su tesis, la rutina y el exceso de carga laboral son detonantes principales, para causar afecciones físicas como psicológicas obteniendo como resultado colaboradores inconformes y con grandes cargas de estrés, así bajando la productividad de la empresa.

Manifiesta que el estrés laboral es uno de los problemas y enfermedad que se presenta en la actualidad afectado notoriamente en el área laboral especialmente a los miembros de una organización.

También menciona que otro factor del estrés laboral es el abuso de poder de las autoridades de dicha organización con el mal trato a sus empleados produciendo un acoso laboral lo que ocasiona algunos problemas dentro de la organización.

Tema: “El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la empresa “EDIMCA” de la Ciudad de Ambato” (2012)

Autora: Maricela Elizabeth Toapanta Manobanda

Tutor: Psicóloga María Cristina Abril

Objetivos

- Diagnosticar las técnicas y metodologías que sirven para controlar el estrés del personal.
- Analizar el desempeño del personal de la empresa EDIMCA.
- Proponer el diseño del Empowerment para eliminar, controlar el nivel de estrés de los colaboradores de la empresa EDIMCA.

Conclusiones:

- El estrés laboral se ha inmiscuido en la actualidad como una de las enfermedades laborales con mayores consecuencias y es por esta razón en la empresa objeto de estudio ha venido afectando a los colaboradores provocando en ellos absentismo, bajo compromiso en su trabajo, a su vez esto les afecta en su conducta produciendo actitudes defensivas, tienen dificultad para concentrarse y en ocasiones hasta presentan agresividad llegando a un punto donde su rendimiento de cómo resultado un bajo desempeño laboral.

- Existen tanto factores internos como externos que contribuyen al aumento del estrés laboral, para los trabajadores esta enfermedad se ve afectada en mayor porcentaje por el ambiente de trabajo y los mismos compañeros, esto se debe a que el lugar donde laboran tiene un ambiente inadecuado, por otro lado los resultados que arroja la investigación realizada demuestra que el compañerismo entre ellos es bueno, pero al momento de realizar su trabajo esta relación es dañina ya que el mismo ambiente no se presta para trabajar de manera apropiada y puedan evitar que el estrés se apodere de ellos.
- El proceso para controlar el desempeño laboral se realiza mediante el empleo de un método informal es decir sin la aplicación de alguna técnica en especial; de esta forma se ha podido conocer que los resultados están siendo afectados por el problema que están atravesando, ya que el rendimiento obtenido demuestra tener falencias en su desempeño, razón por la cual la productividad de la empresa se ve afectada. (p.97)

Entendiendo lo manifestado se determinó que el estrés laboral es un factor predominante en la actualidad afectado a quienes lo presenta generando problemas que deterioran el desempeño en su trabajo afectado así el compromiso en su trabajo con malas conductas que deterioran su concentración.

Manifestó que una de las causas de estrés laboral es el ambiente en el que se desenvuelve ya que sus propios compañeros pueden ser el detonante de este problema por la directa relación en su trabajo y en su diario vivir existió mala relación entre compañeros en el momento de realizar su trabajo.

Al igual manera manifiesta que para examinar el desempeño laboral de los miembros de la institución se utilizan técnicas que evidencian resultados por los cuales existe un bajo desempeño de los trabajadores dañando directamente al rendimiento de la empresa.

2.2 Fundamentación Filosófica

Se utiliza el paradigma crítico propositivo, ya que la investigación analiza datos actuales de la problemática planteada; además es orientado a encontrar alternativas de solución basándose en la realidad del objeto investigado.

La investigación a desarrollar será mediante un enfoque cuali- cuantitativo con la participación de todos los involucrados, cualitativo porque tiene como objetivo observar y analizar la sintomatología ocasionada por Estrés Laboral y la afectación directa a su Desempeño Laboral como también entrevistas realizadas a los docentes, parte del objeto de estudio y cuantitativo porque trata de delimitar la información, medir con exactitud las variables del estudio, la recolección y el análisis de los datos, y probar hipótesis, se confía en el cálculo numérico, el conteo utilizando elementos estadísticos para poder establecer el problema proyectado.

2.3 Fundamentación legal

La siguiente investigación se lleva amparada en el orden jerárquico de la aplicación legal vigente.

De acuerdo con la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)**, manifiesta que:

“Son deberes primordiales del Estado: 1.Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”. (Art. 3)

“Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*”. (Art. 14)

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Art. 32)

“El Estado garantizará a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente”. (Art. 50)

“Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado, libre de contaminación y en armonía con la naturaleza”. (Art. 66)

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33)

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN (LOEI)

La problemática de investigación planteada se sustenta en la **LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN (2011)** para argumentar su desarrollo, manifestando que:

- De acuerdo con la Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:
- Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.
- Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.
- Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente (Art. 10, Nums. a, e, q,)

Continuando con la fundamentación en orden legal la presente investigación se respalda en el **CÓDIGO DE TRABAJO (2015)**:

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Art. 347)

Accidente de trabajo. - Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (Art. 348)

Enfermedades profesionales.-Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad. (Art. 349)

2.4 Marco Conceptual

2.4.1 Contextualización de la variable Independiente

2.4.1.1 Estrés Laboral

- **Definiciones**

Diferentes textos hablan sobre las definiciones de Estrés Laboral en las cuales he citado las siguientes.

EL autor manifiesta:

Es un conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de la persona frente a estímulos o elementos productores de estrés en el ambiente. Es una situación dinámica en que una persona enfrenta una oportunidad, restricción o demanda relacionada con lo que desea. El estrés es la suma de las perturbaciones orgánicas y psíquicas provocadas por diversos agentes agresores, como trauma, emociones fuerte, fatigas, exposición a situaciones conflictivas y problemáticas. (CHIAVENATO .I, 2002, p.323)

Según lo manifestado por el autor citado anteriormente el Estrés Laboral se entiende como la respuesta de reacciones psicológicas, químicas y físicas ante los estímulos estresores que el ambiente presenta, los factores estresores son estimulados por agentes y emociones que el cuerpo las considera amenazantes.

La reacción psicológica y física a ciertos eventos o situaciones de la vida. El proceso del estrés comienza con eventos o situaciones de la vida que causan estrés, estos eventos se llaman estresores. Si ocurren por periodos mayores a los que nuestro cuerpo puede tolerar, puede haber consecuencias físicas y psicológicas negativas. (MICHAEL .G, 2010, p.556)

Según lo manifestado con el autor citado anteriormente el Estrés Laboral es un conjunto de reacciones que sufre el organismo en una situación determinada, se considera al estrés como una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda, exigencia, estímulo o abuso, es un factor que afecta a los individuos frente a situaciones del diario vivir ya que si no se puede controlar las diferentes

situaciones podríamos adquirir dicho problema, el estrés laboral se manifiesta a largo de la vida por la acumulación de problemas familiares, problemas laborales, salud, presiones de vida etcétera.

Dando como consecuencia ciertos problemas a los individuos ya sean físicas o mentales que esto perjudica notoriamente en su desempeño ya sea laboral o personal. Si no se lo controla a tiempo puede dañar la salud de las persona que lo padecen, en la actualidad muchas personas presentan este problema por su trabajo ya que existe mucha sobre carga laboral, lo salarios nos son adecuados, los horarios no son convenientes, el ambiente no es bueno para su desempeño. etc.

Muchas profesiones presentan mayor nivel de estrés ya que su trabajo demanda más responsabilidades como son los docentes ya que su laboral es formar a profesionales de futuro.

- **Causas**

Las causas de estrés se clasifican en:

Personales: estas condiciones no se relaciona con el trabajo si no con las situaciones familiares, amistad, estudios, económicos, salud, etc. Que existan problemas o conflictos así afectado a los individuos en sus actividades diarias.

El humano está expuesto a un sin número de situaciones, que se dan dentro de un contexto personal, las cuales pueden afectar seriamente al estado de animo de la persona obteniendo como resultado una carga de estrés afectada por eventos cotidianos.

Existen diferentes estresores personales los cuales son: temor, resistencia, resentimiento. Existen características como autoritarismo, la rigidez, la tolerancia que es parte de la personalidad, que afectaran al estado emocional de las personas siendo así uno de los detonantes de las consecuencias del estrés.

Organizacionales: están relacionadas con su desempeño en la organización ya que las organizaciones estas constituidas por grupos de personas con diferentes pensamientos e ideologías, causando conflictos dentro del área laboral y así cada individuo manifiesta factores estrés. Existen diferentes aspectos como:

- ✓ Las políticas de la empresa, como regirse a normas que no van de acorde con la organización o tener que obedecer a persona burocráticas.
- ✓ La estructura de la organización, la mala ubicación de puestos de trabajo origina conflictos ya que si existe una mala distribución los miembros de la organización no se podrán desempeñar adecuadamente.
- ✓ Las condiciones de trabajo si el ambiente laboral es deficiente el personal de la organización no se sentirá cómodo para desempeñar su trabajo como tal existirá se obtendrá una problemática de estrés.
- ✓ La sobre carga de roles cuando exigen más actividades de las que están ya designadas a los miembros de organización si ser justificados o remunerados se afectara al estado físico y emocional del empleado la sobre carga de roles puede provocar estrés.

- **Tipos de Estrés**

- ✓ **Eustres:** Se trata de las emociones, sentimientos positivos, esto no afecta a la salud de la personas por una parte mejora su salud. Ayudando al empleado que este motivado y se pueda desempeñar adecuadamente en su trabajo.
- ✓ **Distres:** Se caracteriza por lo malo, destructivo para la persona que lo presenta como la agresión, furia, malestar. Exige mayor desgaste físico y mental.

- **Sintomatología**

Los diferentes síntomas que presentan las personas con este problema son:

- ✓ Presión sanguínea elevada
- ✓ Nerviosismo y tensión
- ✓ Preocupación crónica
- ✓ Incapacidad para alejarse
- ✓ Falta de cooperación
- ✓ Insomnio
- ✓ Sentimientos de incapacidad
- ✓ Inestabilidad laboral
- ✓ Problemas de digestión

- **Consecuencias del Estrés Laboral**

Los efectos del Estrés Laboral se evidencian en problemas relacionados con la salud de los trabajadores, depresión, ansiedad, insomnio son los resultados del estrés laboral se clasifican en personales y organizacionales.

- ✓ **Consecuencias personales**

La manera en que respondemos al estrés puede tener consecuencias devastadoras. Por ejemplo, responder con ira o furia puede provocar que los miembros de la familia salgan lastimados, la pérdida del trabajo y hasta problemas con la ley. Responder con el consumo de alcohol y drogas pueden provocar adicciones, relaciones rotas e incluso la muerte. Desde el punto de vista económico, las decisiones equivocadas que tomamos al estar estresados pueden tener consecuencias negativas. En un interesante estudio, Rappeti y Wood (1997) examinaron los efectos del estrés laboral sobre las relaciones entre 30 madres trabajadoras y sus hijos preescolares. Los resultados del estudio indicaron que en días de mucho estrés, las madres les hablaban menos a sus hijos y les prodigaban menos expresiones de afecto. (AAMODT, M, 2010, p.573)

Según lo manifestado por el autor citado anteriormente las consecuencias del estrés son terribles pues pueden provocar problemas graves en el área familiar,

interpersonal y en casos extremos con la sociedad en general. También hay que considerar notoriamente el tomar decisiones al estar estresados, pues esto trae consigo consecuencias negativas y preocupantes.

Otras respuestas físicas al estrés que presentan algunas personas puede ser la sudoración bajo el estrés extremo, en ocasiones muchas personas ante las entrevistas de trabajo que les resultan muy estresantes provocan en ellas sudoración extrema. Otros síntomas que manifiesta esta problemática son los dolores de cabeza y corporales, pues un gran número de personas indican que tras haber tenido una jornada estresante sienten mucho dolor de espalda, cabeza, cuello, hombros y piernas, lo cual se debe atribuir a la tensión por falta de descanso.

El estrés también es conocido como el “asesino silencioso” porque va debilitando el sistema inmunológico de manera silenciosa, minorando la capacidad del cuerpo para combatir enfermedades. Estudios han demostrado que es la causa principal para aumentar la presión arterial, infartos, derrames cerebrales y en casos extremos la muerte. Otra consecuencia preocupante es la pérdida del cabello, pues ante un episodio que conlleve estrés en altos índices el cabello el desgarramiento suele ser la manera en que el cuerpo avisa que tiene problemas.

✓ **Consecuencias organizacionales**

Estudios indican que los altos niveles de estrés afectan notoriamente el desempeño en el desarrollo diario de actividades y tareas, sin embargo podría existir una relación curvilínea entre el Estrés y el Desempeño Laboral puesto que los niveles moderados o necesarios de estrés realmente mejoran la productividad, desarrollan la creatividad debido a los niveles de energía que se producen.

Otra consecuencia organizacional, es el incremento de los seguros de salud por la gran demanda de los trabajadores que presentan enfermedades ocasionadas por

el estrés, las distintas organizaciones que pagaban el costo completo de los beneficios del seguro de salud están cobrando el aumento a sus empleados.

- **Posibles Tratamientos**

Algunas de las técnicas que se sugieren para reducir proactivamente el estrés también se deben considerar en los momentos en que lo está experimentando.

- ✓ **Ejercicio:** El ejercicio no solo mantiene su corazón fuerte y resistente a los efectos de estrés, sino también ayuda a reducir notoriamente los niveles durante momentos muy estresantes. Se puede incorporar algún tipo de programa de ejercicio en su vida de al menos 20 minutos tres o cuatro veces por semana.

Para iniciar un programa de ejercicio inicie con pasos sencillos, por ejemplo en vez de tomar el elevador, suba por las escaleras. Preferir caminar en vez de tomar un taxi también ayuda a reducir el índice de estrés.

- ✓ **Risa:** conscientes de que el la risa o humor puede reducir la presión arterial se lo considera como una técnica efectiva de reducción de estrés de varias maneras se ha demostrado sus beneficios luego de aplicar terapia de risas pues permite observar desde otra perspectiva una situación estresante. Es recomendable también acudir a factores que rompan con la barrera del estrés como ver una película divertida, escuchar a un comediante, etc. todo esto puede ayudar a alejarse de la situación hasta calmarse lo suficiente y pensar racionalmente luego.
- ✓ **Dieta:** Los alimentos contrarrestan los efectos del estrés incluyendo frutas y verduras frescas, granos enteros y yogur sin grasa los cuales contienen vitamina E la cual se pierde notoriamente durante periodos de intenso estrés, una ración diaria de alguno de estos alimentos puede ayudar a

disminuir el estrés. También disminuir la ingesta de grasa es beneficioso para la salud y equilibrio mental.

Beber agua también es beneficioso pues ayuda a hidratar el cuerpo y a resistir los estresores diarios, otra técnica recomendable es eliminar la cafeína de la dieta, de no poder eliminarla por lo menos reducir su ingesta diaria.

- ✓ **Respiración:** la respiración abdominal útil para calmar las emociones e impulsos para esto necesita estar en una posición cómoda ya sea sentado o acostado sobre su espalda, luego se debe cerrar los ojos y coloque la mano izquierda sobre el abdomen y derecha en el pecho, luego se procede a respirar con normalidad contando mentalmente del uno al diez a medida que se inhala por la nariz. luego de varios minutos de respiración lenta y rítmica, se debe dejar caer lentamente las manos hacia los lados lentamente mientras se suelta la respiración; todo este proceso se debe realizar con pausas y de manera paulatina,
- ✓ **Relajación progresiva:** la relajación de los músculos se utiliza para liberar la tensión acumulada, se realiza con el cuerpo sentado o acostado sobre su espalda, luego se debe cerrar los ojos y tensar los siguientes grupos de músculos: manos y brazos, cara, cuello y hombros, estómago y abdomen, caderas y muslos, pantorrillas y pies. Cuando se tense cada grupo por separado durante unos segundos debe respirar normalmente pero de manera concentrada.
- ✓ **Meditación:** es una técnica útil para calmar una mente caótica. Se debe sentar en una posición cómoda y cerrar los ojos, respire lentamente desde el abdomen, concentre su mente en una sola palabra (calma) o sonido (oommmm), mientras repite mentalmente el sonido una y otra vez, hasta alcanzar una concentración óptima. Cuando le lleguen a la mente pensamientos estresores que interrumpen la tranquilidad mental se debe

sutilmente redirigir la concentración al sonido repetitivo. Se debe realizar la técnica por 15 o 20 minutos y luego abrir lentamente los ojos.

2.4.1.2 Riesgos Psicosociales

Se pueden definir como aquellos con una alta probabilidad de producir un efecto grave para la salud. Los riesgos psicosociales no son simplemente factores de riesgo, no son simplemente factores que tienen alguna probabilidad de dañar la salud, sino factores laborales organizacionales que normalmente dañan a la salud del trabajador de forma importante. (FRANCISCO. L, 2013, p.40)

Considero que los factores psicosociales es la causa de riesgo que afectan a la salud y al bienestar para los miembros de la organización produciendo graves consecuencias en su salud, afectando a las diversas áreas interpersonales de un ser humano.

En las organizaciones la gestión del trabajo, las condiciones ambientales, las funciones y necesidades de los trabajadores podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.

Los riesgos psicosociales perjudican en gran porcentaje a todos los trabajadores, ocasionando estrés y las distintas enfermedades que a largo plazo el estrés causa como lo son: enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, inmunitarias, dermatológicas y mentales. Lo cual el estrés, es un el malestar psíquico y físico a los que están expuestos los trabajadores se producen por no tener una buena organización de trabajo más no por problemas personales.

Para mejorar la salud del trabajador se debe tener una evaluación de riesgos psicosociales por medio de métodos que os orienten al origen de los problemas, no basándose en las características del trabajador sino más bien las características de la organización del trabajo.

- **Tipos de Riesgos Psicosociales**

Se conoce varios riesgos psicosociales pero los más importantes son: el Burnout, el mobbing, el acoso sexual, la violencia y el estrés laboral.

- ✓ **El burnout o síndrome de estar quemado:** Es la reacción al estrés laboral crónico compuesto por sentimientos y actividades negativas hacia las demás personas con las que se trabaja y así mismo en el ámbito profesional, al igual manera la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

El síndrome se manifiesta en los siguientes aspectos:

Psicosomáticos: Frecuentes dolores de cabeza, fatiga crónica, problemas de sueño, úlceras y otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, etc.

Conductuales: Absentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamiento de alto riesgo, aumento de conductas violentas.

Emocionales: Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimientos de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.

En el ambiente laboral: Descenso de capacidad de trabajo, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.

- ✓ **Mobbing o Acoso en el Trabajo**

Una situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (definición estadística: al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (definición estadística: al menos durante seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El mobbing se considera como una característica del estrés laboral relacionando directamente con el desempeño del trabajo o con la organización; en el acoso aparecen además, las relaciones interpersonales establecidas en cualquier institución entre los distintos individuos.

La situación se caracteriza por ser un conflicto desigual entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más jerarquía, apoyos o posición superior a la del trabajador hostigado. Así el agresor se vale de su nivel jerárquico para ejecutar su hostigamiento.

La víctima percibe que sus hostigadores tienen la intención explícita de causarle daño, convirtiéndola en una situación muy estresante. Por otra parte, en estas ocasiones el individuo no sabe cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni sabe cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que lo va agravando progresivamente.

✓ **Acoso sexual**

Toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable por:

Por la negativa o el sentimiento de una persona a dicha conducta por parte del empresario o trabajadores se utiliza de forma explícita o implícita como base para

una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a su salario o cualquier otra decisión relativa al empleo.

Por crear un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objetivo de la misma.

✓ **Violencia física**

La violencia física en este caso, es considerado como más amplio que el de la mera agresión física. La violencia física en el trabajo incluirá las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acusantes relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.

2.4.1.3 Salud Ocupacional

Según **LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2008)** define que:

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores la salud ocupacional supone un apoyo de perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Los problemas más usuales de los cuales deben ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo. También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o las relaciones laborales. (p. 5)

La salud ocupacional es de vital importancia en todos los países ya que de esto depende la garantía al tener un trabajador en óptimas condiciones física, psíquicas para un perfecto desenvolvimiento en su lugar de trabajo y así obtener una mejor producción incrementando las ganancias a las empresas. (HENAO, 2006, p. 78)

En el texto citado nos dice que en el ámbito mundial, actualmente se divide en tres grandes ramas que son: Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, no queriendo significar con ello que las otras disciplinas no tengan posibilidad de participación en la Salud Ocupacional.

- **Medicina preventiva:** Se refiere a las actividades utilizadas para la identificación temprana de las causas que pueden provocar lesiones o enfermedades, con un control garantizado y la rehabilitación del trabajador afectado.
- **Medicina del Trabajo:** Es el conjunto de actividades multidisciplinarias dirigidas a promover, prevenir y controlar la salud de los trabajadores, para mantenerlos en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones físicas como psicológicas. La promoción se hace a través de la concientización a los trabajadores y empresarios en relación con los efectos de los riesgos del trabajo sobre la salud y propendiendo por el mantenimiento y el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.
- **Ergonomía:** Se refiere específicamente a los problemas psíquicos y físicos, tratando hacer más cómodo el puesto de trabajo donde realiza las actividades el trabajador. Con esto se quiere decir que el trabajador no debe adaptarse al puesto de trabajo sino lo contrario, que el puesto de trabajo sea apto para el trabajador.
- **Biomecánica:** Estudio de las propiedades mecánicas del cuerpo humano. Se refiere a toda la estructura del aparato locomotor, ya que el cuerpo humano no es un bloque sólido sino que está formado por huesos los cuales están unidos por ligamentos y revestidos por músculos, también articulaciones para poder girar. Por lo que con algunas leyes de la mecánica. La biomecánica nos permite analizar varios puntos donde hay complicaciones al momento que realizamos esfuerzos físicos.
- **Antropometría:** Esta rama describe las medidas y proporciones corporales del ser humano, esta detalla las diferencias entre razas y especificar las modificaciones físicas que atravesaron los humanos con el paso del tiempo

- **Fisiología del Trabajo:** Estudia cómo reacciona el cuerpo humano ante esfuerzos físicos y cargas provocadas por el trabajo.
- **Fisiología ambiental:** Estudia la integración del organismo con el ambiente de trabajo.
- **Toxicología Industrial:** Estudia los agentes venenosos químicos o físicos que lesionan las células vivas, que al estar presentes en los procesos industriales y en el ambiente de trabajo, pueden alterar la salud del trabajador.
- **Higiene Industrial:** es la ciencia encargada de controlar y evaluar al personal que labora en una institución debido a las necesidades ocasionadas por las distintas enfermedades ocupacionales que pueden desarrollar los trabajadores de las distintas áreas que laboran en la organización.

La prevención y el control se realizan por medio de control de los factores de riesgo que afectan a la salud física y mental, practicando exámenes médicos de admisión y periódicos de control, que permitan la identificación y vigilancia de los trabajadores expuestos a riesgos específicos.

- **Seguridad Industrial**

Es el conjunto de normas técnicas, que ayudan a proteger la vida, salud e integridad física de los miembros de organizaciones e implementan políticas para las condiciones de productividad.

Pertenece al área de la ingeniería que estudia, diseña, selecciona y promueve el uso de los elementos de protección y las medidas de control específicas para el personal que trabaja, de acuerdo con su ocupación y ambiente de trabajo.

La seguridad e higiene se rige a los trabajo tiene con el compromiso de salvaguardar la vida, proteger la salud y la integridad física de los miembros de las instituciones, por medio de normas enfocadas a las condiciones adecuadas para el trabajo, como también a capacitarlos e instruir a las personas para que se evite, en lo posible, las enfermedades profesionales.

2.4.2 Contextualización de Variable dependiente

2.4.2.1 Gestión del Talento Humano:

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”. Estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre directivos y trabajadores. “La Gestión del Talento Humano se refiere a una actividad que depende menos de jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la participación activa de todos los trabajadores de la organización”. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. (Chiavenato, 2009, p. 9)

La Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio del al organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

• Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Las personas son la parte principal para que exista una organización, de ahí parte la necesidad de las organizaciones, manejen de manera adecuada a su personal, hacerlas sentir parte de la institución así obteniendo un rendimiento adecuado. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las

inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. Cuando una organización se orientada hacia el bienestar de las personas, su filosofía general y su cultura organizacional, su clima organizacional se refleja en ese enfoque. La gestión de talento humano en las organizaciones su función permite la colaboración eficaz de los empleados, funcionarios, recursos humanos etcétera, para lograr los objetivos planteados en las organizacionales también como personales.

Calificativos como departamento de personal, desarrollo de talentos, capital humano o capital intelectual, se utilizan para describir la unidad, el departamento o el equipo relacionado con la gestión de personas. Cada uno de ellos refleja una manera de tratar y manejar a las personas de ellas depende el funcionamiento y desarrollo de los miembros de la organización ayudando así a lograr a cumplir los objetivos planteado de dicha empresa.

✓ **Proceso de la Gestión de Talento humano**

Admisión de persona: Es un método que integra a nuevos miembros en la empresa. Con su respectiva formación en base a la información de la empresa incluyendo reclutamiento y selección de personal.

Aplicación de personas: Se utiliza para creas las actividades que las personas deberán realizar en su puesto de trabajo orientando por los respectivos encargados que incluye diseño de cargos, análisis y descripción de puestos, por ultimo evaluación del desempeño.

Compensación de las personas: Ayuda a incentivar a los individuos como a su vez satisface las necesidades de cada uno que incluye recompensas salariales y motivación personal.

Desarrollo de personas: En este proceso se incluye las capacitaciones para mejorar el rendimiento laboral y persona por medio de programas de entrenamiento, comunicación y profesional.

Mantenimiento de personas: Este método ayuda crear ambientes laborales adecuados para los empleados para que se pueden desempeñar adecuadamente como la administración de higiene y seguridad mantenimiento de la calidad de vida.

Evaluación de personas: Aquí se contrasta las diferentes designaciones del personal con la verificación de resultados por medio de sistemas de evaluación y base de datos, recolección de información como encuestas estructuradas, y a su vez entrevistas planteada por los directivos de la institución.

2.4.2.2 Desarrollo Organizacional

Es la respuesta al cambio, una estrategia de carácter educacional que tiene la finalidad de cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, de modo que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, a los nuevos desafíos y al ritmo vertiginoso del cambio. (GUÍZAR, 2013, pag.67)

El desarrollo organizacional es un proceso de cambio planificado dentro de la cultura organizacional que se desarrolla en base a valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientadas al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y grupal para incrementar la productividad y mejorar el desempeño de la organización.

- **Proceso de Desarrollo Organizacional**

El proceso de desarrollo organización tiene cuatro etapas:

- ✓ **Recolección y análisis de datos:** Se fundamenta en el valor de datos necesarios y de los métodos que se manejan para dentro de la empresa.

La realización de recoger y analizar los datos es una de las más dificultosas del DO, contiene técnicas y métodos para describir en si el sistema organizacional, como las relaciones entre sus elementos o subsistemas, y la manera más adecuadas para señalar problemas dentro de la institución.

- ✓ **Diagnostico organizacional:** Después del análisis e investigaciones de los datos recolectados, el siguiente paso es la interpretación y diagnóstico. Se identifica conflictos y problemas, sus causas y consecuencias, se establece prioridades, así como las metas y los objetivos. Por ultimo en el diagnostico se ratifican las tácticas alternas y los procesos para dicha ejecución.

- ✓ **Acción de intervención:** Esta es la fase de realización del proceso de DO. El trabajo de intervención es la fase de acción proyectada del proceso de DO por lo cual sigue a la fase de diagnóstico. En la fase de acción se selecciona el proceso de soluciones más adecuada para resolver ciertas problemáticas que aqueja a la organización

- ✓ **Evaluación:** Es la etapa de finalización del proceso, que se desempeña de manera de ciclo cerrado. Se implica la necesidad de modificar el diagnostico según los resultado de la evaluación, por lo cual conlleva a nuevas auditorías, un nuevo proceso, un nueva planificación, una nueva ejecución. Con la ayuda de estos el proceso obtiene una dinámica propia, induciendo el desarrollo sin necesidad de ayuda externa.

2.4.2.3 Desempeño Laboral

- **Conceptos**

Existen varios autores que citan el desempeño como temática de estudio, en esta ocasión se citara a un reconocido autor que es Chiavenato.

Es el comportamiento del trabajador en búsqueda de sus objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Otros autores como (Boudrem y Milkovich, 1994), explican otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. (Chiavenato 2000, p. 359).

Entiendo lo manifestado por el autor mencionado el desempeño laboral es la manera como el individuo se comporta frente a su trabajo buscando el cumplimiento de objetivos planteados en la institución. También menciona que existen diferentes tipos como la eficacia, las habilidades destrezas de los empleados dentro de la institución ayudando al desarrollo de las organizaciones.

Resultados obtenidos de proceso y de productos que permiten ser evaluados y comparados en relación con las metas, los estándares, los resultados históricos, y otros procesos y productos. Más comúnmente los resultados expresan satisfacción insatisfacción eficiencia, eficacia y puede ser presentados en términos financieros o no. (BALLEN M, 2008, pag.65)

Según Ballen da entender que el desempeño laboral son los efectos que se obtiene después de un proceso y resultados que ayudan a su evaluación y a su cumplimiento de metas, los esquemas de la institución. Para saber que tan eficientes y eficaces son los resultados de su trabajo por los miembros de las organizaciones y poder tener claro su rendimiento y corregir falencias.

Los cambios de las necesidades globales, una de ellas son las tendencias actuales como las Outsourcing que se puntualiza como la externalización de determinadas actividades, para el progreso esencial de los procesos en los que internamente no se tengan capacidades especiales, es decir, cuando una organización transfiere alguna actividad, que no forma parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales se entienden todas aquellas funciones que forman el negocio central de una empresa.

- **Características**

Las características del desempeño laboral pertenecen a las habilidades, destrezas, conocimientos y capacidades de la expectativa que un individuo presente y demuestre al ejecutar su trabajo las cuales son:

- ✓ **Adaptabilidad**

Se describe a la conciliación de la efectividad de su trabajo en diferentes ambientes, contextos, como también a la adaptación de diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

- ✓ **Comunicación**

Es la capacidad de expresar sus ideas de manera clara, concisa y efectiva en un grupo o de manera individual. Manifestándose como la capacidad de desarrollar técnicas de lenguaje y comunicación de acuerdo a las necesidades del receptor, enfocándose al buen manejo de la gramática, en el área organizacional y departamental respetando la estructura en comunicaciones dentro de la jerarquía institucional.

- ✓ **Iniciativa**

Esta característica se refiere a la finalidad de influir rápidamente sobre los sucesos ocurridos para lograr objetivos claros. También se refiere a la destreza de aceptar pasivamente las diferentes situaciones que se presentan diariamente; buscando el logro comprometido de objetivos y metas más allá de lo requerido en lineamientos.

✓ **Conocimientos**

El nivel alcanzado de conocimientos técnicos, profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo, la capacidad de mantenerse informado de nuevas tendencias y avances respectivos de su trabajo en la actualidad.

✓ **Trabajo en Equipo**

Es un conjunto de personas o individuos que se establece una organización de manera determinada para lograr un objetivo común. Los equipos de trabajo se forman por personas que colaboran en diferentes aspectos para obtener resultados en beneficio a los demás debe existir organización para cumplir las metas de la organización delegando actividades a cada uno de sus miembros y ser responsable del producto final.

• **Sistemas del Desempeño Laboral**

Se lo relaciona como desempeño humano comprendido por insumos y recolección, realización de resultados. Los insumos son indicadores claros de las necesidades de gestión, como los procedimientos, sistemas de una organización. El empleado se considera como realizador de procesos impuestos por la empresa transformando los insumos en resultados o productos por medio de sus habilidades y conocimientos con un rendimiento óptimo de las tareas designadas.

Los productos y resultados esperados se dan mediante las normas y estándares que se establecen dentro de la organización cumpliendo los objetivos planteados así la organización podrá tener buenos resultados y mejorar el desarrollo de la organización.

También una de las técnicas más eficientes para el buen desarrollo de la organización es la retroalimentación sobre las buenas prácticas de la ejecución del

trabajo, también sobre las técnicas que se debe mejorar, es un proceso importante para enriquecer el desempeño laboral en las diferentes instituciones

- **Evaluación del Desempeño Laboral**

La evaluación de desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Aunque la evaluación del desempeño de equipos es fundamental cuando estos existen en una organización, el enfoque de la ED en la mayoría de las empresas se centra en el empleado individual. Sin importar el énfasis, un sistema de evaluación eficaz evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos. (MONDY Y, 2005, p 252).

Entendiendo lo mencionado por el autor mencionado el desempeño laboral es un método estudio y evaluación laboral a los miembros de la organización. A igual manera a los equipos de trabajo más se sustenta individualmente para obtener mejores resultados para iniciar técnicas de desarrollo objetivos y metas.

Algunas de las definiciones de evaluación del desempeño, citadas por Chiavenato en su libro Gestión del Talento Humano, contribuyen a ilustrar mejor el tema:

Según **George T. Milkovich y John Bouydreau. Human Resources Management**, (2000) manifestaron lo siguiente:

“Proceso que mide el desempeño del empleado, que es el grado en que se cumple los requisitos de su trabajo”.

Según **Samuel C. Certo. Modern Management**, (2000), manifiesta lo siguiente:

“Proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema administrativo”.

En algunas organizaciones la evaluación del desempeño se las hace a través del cargo que ocupa, es decir revisando el cumplimiento de las funciones y responsabilidades, y fijando una calificación de cumplimiento o incumplimiento.

- **Métodos de Evaluación del Desempeño**

Los gerentes pueden elegir entre varios métodos de evaluación. El tipo del sistema de evaluación del desempeño que se utilice dependerá de su propósito. Si el énfasis principal está en la selección de personal para promoción, capacitación e incrementos salariales por méritos, puede ser adecuado un método tradicional como las escalas de calificación. Los métodos de colaboración, incluyendo los datos que proporcionan los mismos empleados, demuestran ser más adecuados para ayudarlos a ser más eficaces. (MONDY Y NOE, 2005, p. 261).

Entiendo lo manifestado los encargados de elegir los métodos de evaluación son los gerentes de la organización. Las diferentes técnicas de evaluación se deberá a los estándares que deseen los encargados, su principal enfoque es para la selección de personal, ya que deberá ser una evaluación clara y concisa, eso dependerá la entrada de un empleado eficaz para la empresa. Por otra parte también ayudara a los incrementos salariales por su buen desempeño por medio de la evaluación y poder mejor el bienestar de la organización en sí.

Existen varios métodos de evaluación que a continuación serán explicados:

- ✓ **Evaluación de retroalimentación de 360 grados**

Es una técnica de evaluación del desempeño que genera información sobre la evaluación de niveles múltiples dentro de la empresa como fuentes externas. En esta técnica, la mayoría de personas se encuentran cerca del empleado que está sometido a evaluación pueden condescender calificaciones, incluyendo a los gerentes, el empleado mismo, los supervisores, los subordinados, los compañeros de trabajo, los miembros del equipo y los clientes internos o externos. Algunos gerentes manejan el método de alimentación 360 grados con el propósitos de mejor el desarrollo. Sus razones se establecen por saber cuándo los evaluadores

consideran que pueden lastimar a otros miembros por lo que dicen en la evaluación, no serán honestos.

GE, Jack Welch, sostenía que el sistema de 360 grados se había “disfrazado” en su empresa y que las personas decían cosas agradables unas a otras generando buenas calificaciones para todos. Otro punto de vista importante, con una perspectiva opuesta, es que la información que proporcionan los colegas, quienes pueden ser competidores en aumentos de sueldos y promociones, podría distorsionar intencionalmente la información y sabotear al colega. Presentan las competencias a evaluar será con los siguientes criterios:

Tabla N° 2.01: Criterios de retroalimentación 360 grados

| Sigla | Significado | | Ponderación |
|--------------|--------------------|---|--------------------|
| EX: | Excelente | Sobresaliente, muestra excepcional dominio | Puntos |
| DES: | Destacado | Posee elevado dominio y desarrollo de la competencia | Puntos |
| ES: | Estándar | Cumple con los estándares mínimos requeridos por su puesto de trabajo | Puntos |
| NM: | Necesita mejorar | Necesita mejorar algunos aspectos de la competencia | Puntos |
| I: | Inferior | Necesita desarrollar la competencia | 2 puntos |

Fuente: Administración de Recursos Humanos

Elaborado: GE, Jack Welch,

Ventajas:

Una investigación a 43 organizaciones globales comprobó seis principales prácticas que utilizan para obtener lo fundamental de una evaluación por medio de la aplicación de retroalimentación de 360 grados.

- ❖ Utilizar el método esencialmente para el desarrollo individual.
- ❖ Sujetar el proceso con las prioridades estratégicas.

- ❖ Ejecuta una revisión de administración sobre cada aspecto del proceso.
- ❖ Maneja niveles directivos como modelos a seguir.
- ❖ Utiliza capacitadores internos de mejor calidad.
- ❖ Evaluar el rendimiento sobre la transformación o la eficacia del proceso.

Los riesgos de la retroalimentación 360 grados es la confidencialidad. Algunas empresas se proveen exteriormente el proceso de 360 grados para que los evaluados tengan confianza de que la información que comunican y acogen es totalmente anónima. La información cuando está en manos equivocadas, puede influir en las evaluaciones.

✓ Método de escalas de calificación

Las escalas de calificación son unas técnicas de evaluación del desempeño que evalúa a los empleados de acuerdo con factores definidos.

Cuando se utiliza este enfoque, los miembros de la organización registran sus apreciaciones sobre el desempeño en una escala que incluye algunas categorías, habitualmente en número de cinco a siete, definidas por medio de adjetivos como sobresaliente, cumple con las expectativas, o necesita mejorar. Sin embargo los métodos proporcionan una calificación general, el método generalmente aprueba el uso de más de un criterio de desempeño. La aceptación del método de escalas de calificación es su sencillez, ya que permite evaluaciones rápidas de los colaboradores.

Los elementos designados para la evaluación son habitualmente de dos tipos: afines con el puesto de trabajo y las características personales. Los factores congruentes con el puesto contienen ciertos aspectos como lo son la cantidad y calidad de la responsabilidad de su trabajo, los componentes personales envuelven los comportamientos como las habilidades interpersonales y rasgos, como la capacidad de adaptación. El evaluador cumple lo indicado por el grado de cada factor que representa al empleado y su desempeño. Los evaluadores suman y

después promedian los puntos de cada parte. Posteriormente multiplican este promedio por un factor que representa el valor dado a cada sección. El puntaje final del miembro de la empresa, es el total de puntos de cada sección.

✓ Método de escalas gráficas

Es un método establecido por una tabla de doble entrada, las filas muestran los factores de evaluación y las columnas indican los grados de evaluación de desempeño. Los factores tienen criterios oportunos que nos ayudan para evaluar a los trabajadores en su desempeño. Primero es la elección y definición de factores de evaluación de desempeño laboral.

Los factores se establecen en actitudes y comportamientos que sean de gran importancia en la organización. Sin importar el cargo que ocupe el evaluado, la organización puede elegir como factor el conocimiento del cargo y saber que tan importante es para los empleados. El número de factores varía dependiendo de la organización; por lo general, pueden ser de 5 a 10 factores.

Grafico N° 2.01: Criterios de evaluación de desempeño

| Habilidades/ capacidades/ necesidades/rasgos | Comportamientos | Metas y resultados |
|--|---|--|
| Conocimiento del cargo Conocimiento del negocio Puntualidad Asiduidad Lealtad Honestidad Presentación personal Sensatez Capacidad de realización Comprensión de situaciones Facilidad de aprendizaje | Desempeño de la tarea Espíritu de equipo Relaciones humanas Cooperación Creatividad Liderazgo Hábitos de seguridad Responsabilidad Actitud e iniciativa Personalidad Sociabilidad | Cantidad de trabajo Calidad de trabajo Atención del cliente Satisfacción del cliente Reducción de costos Rapidez en las soluciones Reducción de desperdicios Ausencia de accidentes Mantenimiento del equipo Atención a los plazos Enfoque en los resultados |

Fuente: Gestión de Talento Humano (p. 120)

El método de escalas graficas evalúa el desempeño de “las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. En consecuencia

utilizan un formulario de doble entrada, en que las filas representan los factores de evaluación de desempeño y las columnas representan los grados de variación de los factores.

Los factores se escogen para definir las capacidades de cada persona a la que se evalúa. Cada factor se dimensiona de manera que refleje una amplia gama de desempeño: desde el desempeño débil o insatisfactorio hasta el desempeño óptimo y satisfactorio.

Se define a los factores de evaluación, el segundo paso es definir los grados de evaluación para lograr las escalas de variación del desempeño en cada factor de evaluación. Totalmente se utilizan 3, 4 o 5 grados de variación (óptimo, bueno, regular, apenas, aceptable, deficiente) para cada uno de los factores. Con los factores de evaluación y los pertinentes grados se elabora la escala grafica de evaluación. En el grado que los grados reciban valores numéricos como óptimo = 5, bueno = 4, regular = 3, apenas aceptable = 2 y deficiente = 1.

Grafico N° 2.02: Escala grafica de evaluación de desempeño.

| Factores: | Óptimo | Bueno | Regular | Apenas aceptable | Deficiente |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Producción (cantidad de trabajo realizado) | Siempre supera los estándares | A veces supera los estándares | Satisface los estándares | A veces por debajo de los estándares | Siempre está por debajo de los estándares |
| Calidad (esmero en el trabajo) | Excepcional calidad en el trabajo | Calidad superior en el trabajo | Calidad satisfactoria | Calidad insatisfactoria | Pésima calidad en el trabajo |
| Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo) | Conoce todo el trabajo | Conoce más de lo necesario | Conoce lo suficiente | Conoce parte del trabajo | Conoce poco el trabajo |
| Cooperación (relaciones interpersonales) | Excelente espíritu de colaboración | Buen espíritu de colaboración | Colabora normalmente | Colabora poco | No colabora |
| Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas) | Excelente capacidad de intuición | Buena capacidad de intuición | Capacidad satisfactoria de intuición | Poca capacidad de intuición | Ninguna capacidad de intuición |
| Creatividad (capacidad de innovar) | Siempre tiene ideas excelentes | Casi siempre tiene ideas excelentes | Algunas veces presenta ideas | Raras veces presenta ideas | Nunca presenta ideas |
| Realización (capacidad de hacer) | Excelente capacidad de realización | Buena capacidad de realización | Razonable capacidad de realización | Dificultad para realizar | Incapaz de realizar |

Fuente: Gestión de talento humano (p.122)

✓ **Método de selección forzada**

Se fundamenta en evaluar el desempeño de los trabajadores mediante bloques de frases descriptivas que se orientan a ciertos aspectos del comportamiento. Los bloques están comprendidos de dos, cuatro o más frases. El estimador debe elegir ineludiblemente una o dos frases en cada bloque” las que más se relacionen al desempeño del trabajador y la frase que más se distancia de él. De ahí se da la denominación de selección forzada.

✓ **Método mediante investigación de campo**

Es un método tradicional de evaluación de desempeño. Se basa en la iniciación de la responsabilidad de línea y función staff, en el proceso de evaluación de desempeño.

Se solicita entrevistas con un experto en evaluaciones (staff) y los gerentes en conjunto, evaluar el desempeño de cada uno de los trabajadores. Por eso el nombre de investigación de campo. A partir de la entrevista con cada gerente, el especialista realizara un formulario para cada uno de los miembros de la organización evaluados.

Gráfico N° 2.03: Evaluación de desempeño por investigación de campo

| Evaluación de desempeño | |
|--|--|
| Nombre: _____ Cargo: _____ Departamento: _____ | |
| | 1. ¿Qué podría decir respecto al desempeño del empleado? 2. El desempeño fue: ¿Más que satisfactorio? * ¿Satisfactorio? * ¿Insatisfactorio? |
| Evaluación inicial | 3. ¿Por qué fue insatisfactorio o satisfactorio el desempeño? 4. ¿Qué motivos pueden justificar ese desempeño? 5. ¿Se asignaron responsabilidades al empleado? 6. ¿Por qué el empleado debe asumir esas responsabilidades? 7. ¿Posee cualidades y deficiencias? ¿Cuáles? |
| Análisis complementario | 8. ¿Qué tipo de ayuda recibió el empleado? 9. ¿Cuáles fueron los resultados? 10. ¿Requiere entrenamiento? ¿Ya recibió entrenamiento? ¿Cómo? |
| Planeación | 11. ¿Qué otros aspectos de desempeño son notables? 12. ¿Qué plan de acción futuro recomienda para el empleado? 13. Indique, en orden de prioridad, dos sustitutos para el empleado. 14. ¿Hubo cambios de sustitutos en relación con la evaluación anterior? |
| Acompañamiento | 15. ¿Qué evaluación da a este empleado? ¿Por encima o por debajo del estándar? 16. ¿Este desempeño es característico del empleado? 17. ¿Se comunicaron las deficiencias al empleado? 18. ¿Recibió el empleado nuevas oportunidades de mejorar? |

Fuente: Gestión de talento humano (p, 123)

✓ **Métodos de listas de verificación**

Se afirma que es un método tradicional de desempeño o rendimiento fundamentados en una correlación de elementos de evaluación que se deben aplicar un (check list) en cada empleado. En la práctica, es una reducción del método de escalas gráficas.

Grafico N° 2.04 Evaluación de desempeño por listas de verificación

| Evaluación de desempeño | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--------------|-----------------------|---|---|---|---------------------|--|--------------------------|--|--|---|---|---|---------------------------|---|--|--|--|--|
| Nombre: _____ | | | | | Cargo: _____ | | | | | Departamento: _____ | | | | | | | | | | | | | |
| Áreas de desempeño: | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Áreas de desempeño: | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| Habilidad para decidir | | | | | | Iniciativa personal | | | | | | Soporta estrés y presión | | | | | | Conocimiento del trabajo | | | | | |
| Acepta cambios | | | | | | Liderazgo | | | | | | Calidad del trabajo | | | | | | Cantidad de producción | | | | | |
| Acepta dirección | | | | | | Actitud | | | | | | Prácticas de seguridad | | | | | | Planeación y organización | | | | | |
| Acepta responsabilidades | | | | | | Atención a las reglas | | | | | | Cuidado del patrimonio | | | | | | | | | | | |
| Cooperación | | | | | | Cooperación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Autonomía | | | | | | Autonomía | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Atención a los costos | | | | | | Atención a los costos | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente: Gestión de talento humano (p, 124)

2.5 Hipótesis

¿El Estrés laboral incide en el Desempeño Laboral?

2.6 Señalamiento de variables de la Hipótesis.

Variable independiente:

- Estrés Laboral

Variable dependiente:

- Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Modalidad Básica de la Investigación.

3.1.1 Enfoque cuantitativo-cualitativo

Esta investigación se desarrollará con un enfoque, cualitativo porque tiene como objetivo describir las cualidades del estrés laboral y el desempeño laboral y cuantitativo porque pretende acotar la información, medir con precisión las variables del estudio, la recolección y el análisis de los datos, el método científico para contestar las preguntas de investigación y probar hipótesis

3.1.2 De Campo

Dentro de la metodología utilizada se trabaja con la modalidad de campo pues se cuenta con la colaboración directa del área docente de la institución considerada el objeto de estudio, quien constituye la base de la información y datos de la presente investigación, facilitando los registros internos necesarios, como también la colaboración base del personal para el desarrollo del proyecto investigativo.

3.1.3 Bibliográfica – documental

Se maneja esta modalidad al recolectar información necesaria y pertinente con el tema investigado, mediante libros, investigaciones y fuentes científicas previas que hayan recabado datos inherentes a las variables utilizadas en el proyecto investigativo. Toda la información encontrada, planteada con anterioridad es de

suma importancia pues representa un análisis previo de información acerca de la temática establecida.

3.2 Nivel o tipo de Investigación.

Existen diversas modalidades aplicarse en una investigación, pero el desarrollo del presente proyecto se utilizarán las siguientes:

3.2.1 Exploratorio

La presente investigación tiene como propósito explorar todo lo correspondiente con el problema de estudio, y así tener una clara idea de la realidad actual, por ende buscar soluciones alternas para mejorar el Desempeño Laboral del personal docente de la unidad “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”

3.2.2 Descriptiva

El nivel de la investigación desarrollada es descriptiva debido a que identifica una variedad de características o fenómenos encontradas en la actualidad, las cuales permiten un análisis estructurado y organizado conllevando a la descripción total y necesaria de las variables inmersas en el problema investigativo.

3.2.3 Correlacional

El presente trabajo de investigación es de tipo correlacional ya que estudia y evalúa el proceso de la investigación por medio de la relación directa de las dos variables expuestas como lo es el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral.

3.3 Población y Muestra.

Para realizar la investigación se toma como referencia a la totalidad de la población conformadas por los docentes del Bloque Simón Bolívar, perteneciente a la unidad educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega” por el limitado número del personal del bloque mencionada no se requiere extraer muestra.

Tabla N° 3.01: Población y muestra

| Áreas | Población | Porcentaje |
|------------------|------------------|-------------------|
| Inicial 1 | 6 | 12% |
| Inicial 2 | 4 | 8% |
| Básica elemental | 6 | 12% |
| Básica media | 34 | 68% |
| Total | 50 | 100% |

Elaborado por: Stephanie Bonilla

3.4 Operacionalización de las variables

3.4.1 Operacionalización de Variable Independiente – Estrés Laboral

Tabla N ° 3.02: Operacionalización de Estrés Laboral

| CONCEPTUALIZACIÓN | DIMENSIONES | | INDICADORES | ITEM BÁSICO | TÉCNICA INSTRUMENTO |
|---|-------------------|--|--|--|--|
| Es una fuerte presión en el entorno laboral que puede provocar la saturación física o mental del trabajador generando daños en la salud | Presión | | Trabajo Jornada laboral Sobre carga laboral Cambios de horarios | ¿Frecuentemente experimenta algún tipo de presión laboral? ¿Presenta estrés en el desarrollo de sus actividades docentes? ¿Con que frecuencia presenta saturación en su actividad docente? | Encuestas Cuestionario estructurado |
| | Entorno laboral | | Ambiente laboral Clima laboral | ¿Considera que en el ambiente laboral en el cual desarrolla sus actividades es favorable para disminuir los niveles de tensión? ¿Está consciente de las causas y consecuencias que origina el estrés laboral? | |
| | Daños en la salud | | Insomnio Trastornos musculares Ansiedad | ¿Experimenta alguna manifestación que afecte a su salud por motivo de estrés laboral? | |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

3.4.2 Variable dependiente- Desempeño laboral

Tabla N ° 3.03: Operacionalización variable dependiente

| CONCEPTUALIZACIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM BÁSICO | TÉCNICA INSTRUMENTO |
|--|----------------------------|--|---|---|
| Es la realización de actividades direccionada al cumplimiento de metas y objetivos, orientados a la efectividad en un tiempo determinado dentro la institución | Realización de actividades | Grupales Personales | ¿La institución realiza capacitaciones con la finalidad de mejorar su desempeño laboral? ¿Con que frecuencia miden el desempeño laboral? | Encuesta Cuestionario estructurado |
| | Cumplimiento de metas | Porcentajes de cumplimiento Obtención de resultados | ¿Cuenta usted con un método estandarizado mediante el cual se evalué el nivel de cumplimiento de metas? ¿Se cumplen los objetivos en la institución? ¿Existe una planificación adecuada por parte de las autoridades para que no se sobre cargue las actividades laborales que usted desempeña? ¿Cree usted que su desempeño laboral se ve afectado por los cambios en la salud que usted experimenta? | |
| | Efectividad | Evaluación por parte de los estudiantes Evaluación cognitiva de estudiantes | ¿Cree que sus compañeros docentes realizan con efectividad su trabajo? | |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

3.5 Plan de recolección de información

Tabla N ° 3.04: Recolección de información

| PREGUNTAS | EXPLICACIÓN |
|--|---|
| ¿Para qué? | <p>-Determinar la incidencia del Estrés en el Desempeño Laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”.</p> <p>-Identificar el Estrés Laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”.</p> <p>-Analizar el Desempeño Laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”.</p> <p>-Desarrollar un artículo científico que evidencie alternativas de solución para el personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”.</p> |
| ¿A qué personas? | Docentes de la Unidad Educativa Simón Bolívar. |
| ¿Sobre qué aspectos? | La afectación del Estrés Laboral en su Desempeño Laboral. |
| ¿Quién? | Investigador: Stephanie Bonilla. |
| ¿A Quiénes? | A 50 docentes de la Unidad Educativa Simón Bolívar. |
| ¿Cuándo? | Ciclo académico 2015-2016. |
| ¿Lugar de recolección de información? | Unidad Educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”. |
| Cuántas veces | Una sola vez. |
| ¿Qué técnicas de recolección? | Encuesta. |
| ¿Con qué? | Cuestionario estructurado. |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

3.6 Plan de procesamiento de la información

En el desarrollo de la investigación se emplean técnicas eficaces de recolección de datos que permitirán tener una base de datos que sirva para manejar la población y grupos de trabajo donde se realiza dicha técnica.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

Pregunta.- 1 ¿Presenta estrés en el desarrollo de sus actividades?

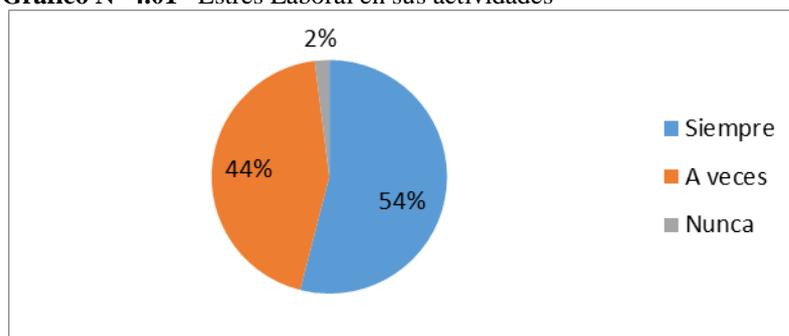
Tabla N° 4.01 Estrés Laboral en sus actividades

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 27 | 54% |
| A veces | 22 | 44% |
| Nunca | 1 | 2% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.01 Estrés Laboral en sus actividades



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Del total de la población, 27 docentes representado al 54% manifiesta que siempre presentan estrés laboral en el desarrollo de sus actividades, por otro lado el 44% que equivale a 22 docentes respondió que a veces y el 2% restante que representa a 1 solo docente manifiesta que nunca.

Interpretación: La mayoría de docentes encuestados supieron manifestar que siempre presentan estrés laboral en el desarrollo de sus actividades lo que indica que se encuentran constantemente estresados dentro del área de trabajo.

Pregunta N.- 2 ¿Considera que en el ambiente laboral en el cual desarrolla sus actividades es favorable para disminuir los niveles de tensión?

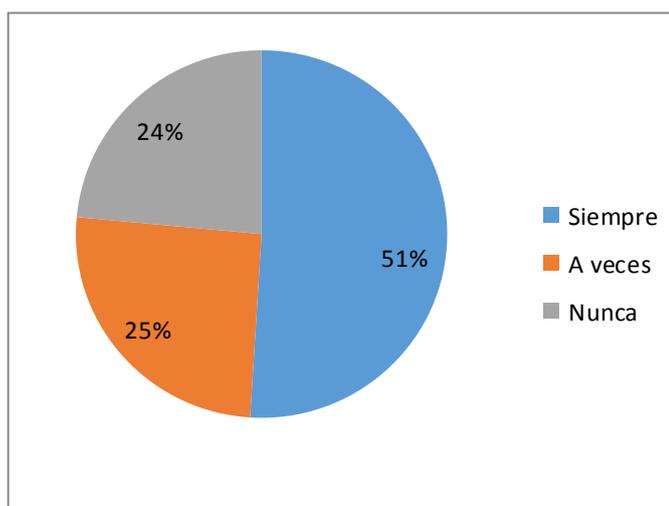
Tabla N° 4.02 Ambiente Laboral

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 26 | 51% |
| A veces | 13 | 25% |
| Nunca | 11 | 24% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.02 Ambiente Laboral



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: De acuerdo a las respuestas obtenidas, el 51% de encuestados que equivale a 26 docentes manifiestan que siempre el ambiente laboral es favorable para disminuir los niveles de tensión, mientras que 13 docentes que representa a 25% con la opción a veces indica que el ambiente laboral es favorable por último el 24% que representa a 12 docentes menciona que nunca el ambiente laboral es favorable.

Interpretación: El gran porcentaje de docentes encuestados mencionan que el ambiente laboral siempre es favorable para disminuir los niveles de tensión pues si se trabajan en ambiente ideal se podrá mejor el problema expuesto, y a su vez su rendimiento será óptimo para la institución educativa.

Pregunta N.- 3 ¿Está consciente de las causas y consecuencias que origina el estrés laboral?

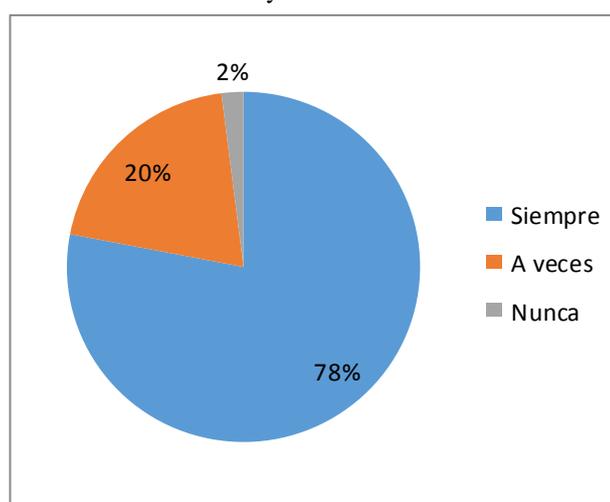
Tabla N° 4.03 Causas y Consecuencias

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 39 | 78% |
| A veces | 10 | 20% |
| Nunca | 1 | 2% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.03 Causas y Consecuencias



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Analizando la población encuestada, 39 docentes representando al 78% manifiestan que siempre ellos son conscientes de las causas y consecuencias que originan el estrés laboral, en cambio el 20% que representa a 10 docentes respondió con la opción a veces, y solo el 2% que representa a 1 docente manifestó que nunca es consciente de las causas y consecuencias que origina el estrés laboral.

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes encuestados señala que siempre están conscientes de las causas y consecuencias que origina el estrés laboral por eso es importante el conocimiento total de sus causas y sus posibles tratamientos que pueden reducir el índice de estrés en los docentes.

Pregunta N.-4 ¿Experimenta algún tipo de presión laboral en el desarrollo de sus actividades?

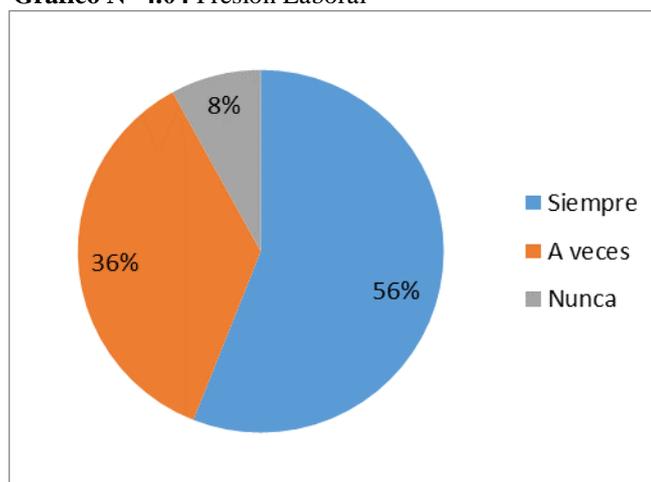
Tabla N° 4.04 Presión Laboral

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 28 | 56% |
| A veces | 18 | 36% |
| Nunca | 4 | 8% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.04 Presión Laboral



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Los resultados obtenidos indican que el 56% que representa a 28 docentes indica que siempre experimenta algún tipo de presión laboral en el desarrollo de sus actividades, el 36% representado por 18 docentes respondió que solamente a veces lo experimenta y el 8% restante constituido por 4 docentes mencionan que nunca presenta algún tipo de presión laboral.

Interpretación: La gran mayoría de docentes encuestados manifiestan que siempre presentan algún tipo de presión laboral en el desarrollo de sus actividades que se deben cumplir en poco tiempo por lo tanto se debiera modificar ciertas designaciones de actividades y cargos a cada uno de los docentes según su formación académica.

Pregunta N.- 5 ¿Con que frecuencia presenta saturación en su actividad docente?

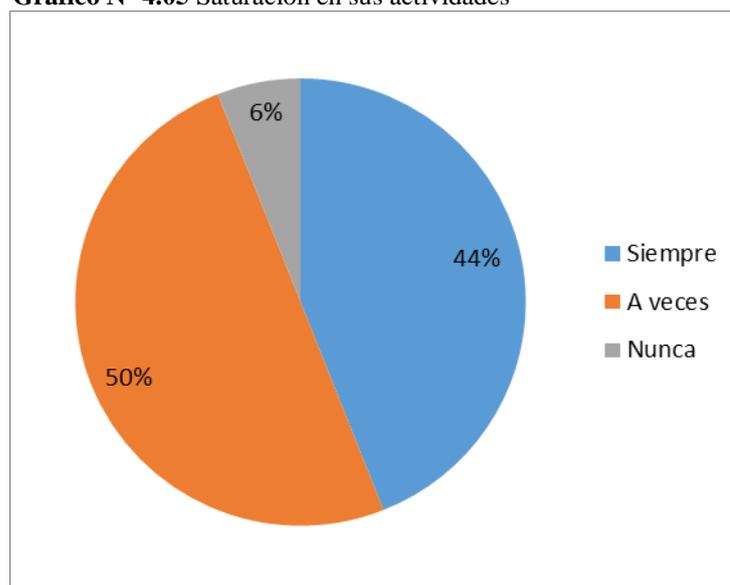
Tabla N° 4.05 Saturación en sus actividades

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 22 | 44% |
| A veces | 25 | 50% |
| Nunca | 3 | 6% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.05 Saturación en sus actividades



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Del total de docentes encuestados, 25 docentes que representa al 50% como porcentaje mayoritario manifiesta que a veces presentan saturación en su actividad docente, en cambio el 44% que equivale a 22 docentes respondió con la opción siempre y finalmente el 6% que representa a 3 encuestados supo manifestar que nunca experimenta saturación en su actividad laboral.

Interpretación: El porcentaje más representativo en el análisis previo, indica que solo en ocasiones los docentes presentan saturación en su actividad docente, por lo cual es esencial manejar de manera equilibrada y organizada las distintas actividades como directrices que realizan los docentes.

Pregunta N.- 6 ¿Experimenta alguna manifestación que afecte a su salud por motivo de estrés laboral?

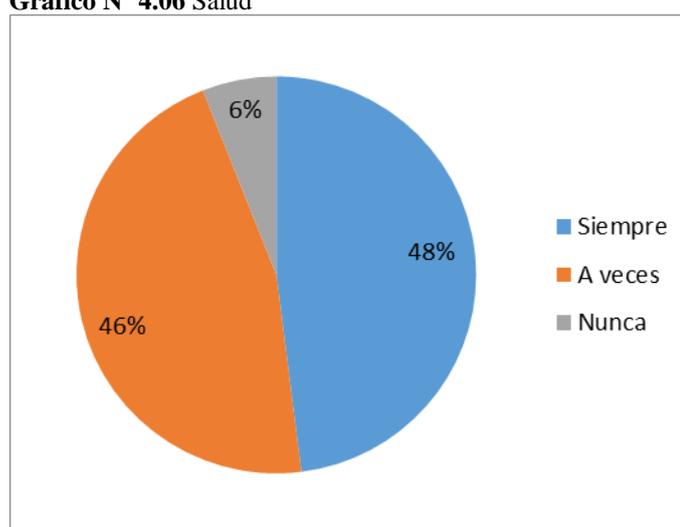
Tabla N° 4.06 Salud

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 24 | 48% |
| A veces | 23 | 46% |
| Nunca | 3 | 6% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.06 Salud



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Analizando las respuestas obtenidas, el 48% que representa a 24 encuestados indica que siempre experimentan algunas manifestaciones que afectan su salud por motivo de estrés laboral, por otro lado el 46% que representa a 23 docentes respondió con la opción a veces, mientras que el 6% restante el cual representa a 3 docentes manifiesta que nunca experimenta alguna manifestación de estrés laboral.

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes encuestados mencionan que siempre presentan alguna manifestación que afecte a su salud por motivo de estrés laboral, por lo cual se entiende que existen diversas manifestaciones que afectando la salud por medio del estrés podrían causar enfermedades nocivas y limitantes en el área laboral que causaría una jubilación anticipada.

Pregunta N.- 7 ¿Cuenta usted con un método estandarizado mediante el cual se evalué el nivel de cumplimiento de metas?

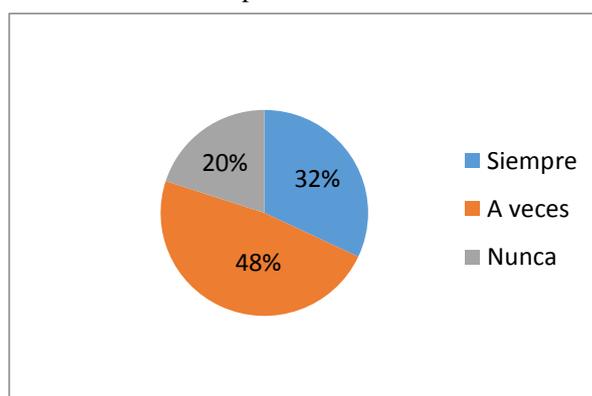
Tabla N° 4.07 Cumplimiento de metas

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 16 | 32% |
| A veces | 24 | 48% |
| Nunca | 10 | 20% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.07 Cumplimiento de metas



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Considerando los resultados obtenidos, 24 docentes manifiestan que en ocasiones cuentan con métodos estandarizados mediante el cual se evalué el nivel de cumplimiento de metas lo que representa a un 48% del total, al contrario el 32% que constituye a 16 docentes señalo que siempre cuentan con métodos estandarizados y solo el 20% que representa a 10 docentes opto por la opción nunca para contestar la pregunta.

Interpretación: La mayoría de docentes encuestados señalan que a veces cuentan con métodos estandarizados mediante el cual se evalué el nivel de cumplimiento de metas por lo tanto se deberá crear un modelo de evaluación continua a los docentes para que puedan analizar las falencias y medir de manera estandarizada su rendimiento laboral.

Pregunta N.- 8 ¿La institución realiza capacitaciones con la finalidad de mejorar su desempeño laboral?

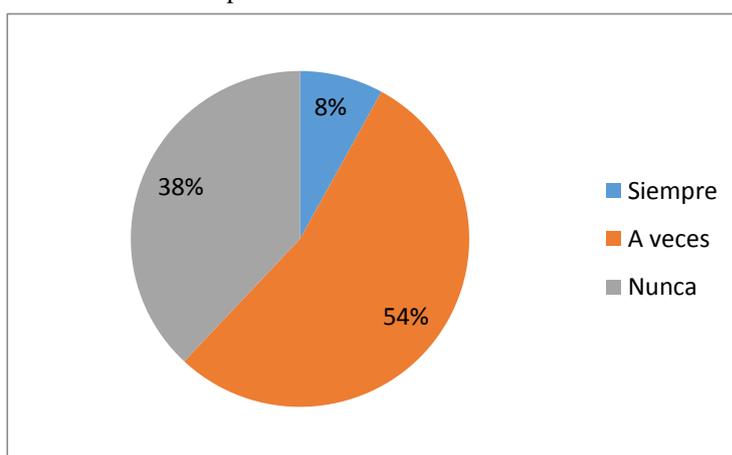
Tabla N° 4.08 Capacitaciones

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 4 | 8% |
| A veces | 27 | 54% |
| Nunca | 19 | 38% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.08 Capacitaciones



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Del total de la población encuestado el 54% que representa a 27 docentes supuso indicar que a veces se realizan capacitaciones para mejorar el desempeño laboral, mientras que el 38% que equivale a 19 docentes respondió que nunca realizan capacitaciones y por último 4 docentes que representa el 8% señala que para mejorar el desempeño laboral si se realizan capacitaciones.

Interpretación: El porcentaje más representativo supuso manifestar que a veces realizan capacitaciones para mejorar el desempeño laboral, por lo que se debe trabajar con la incrementación de procesos de capacitación ya que esto ayudara a mejorar su desempeño, adquirir más conocimientos y podrán solucionar la problemática del Estrés ayudando al desarrollo de la institución.

Pregunta N.- 9 ¿Con que frecuencia miden el desempeño laboral?

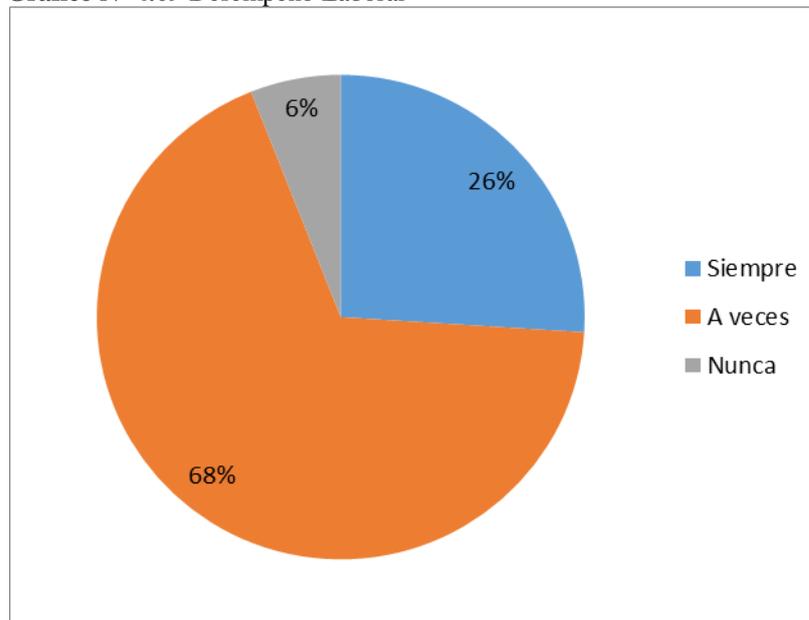
Tabla N° 4.09 Desempeño Laboral

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 13 | 26% |
| A veces | 34 | 68% |
| Nunca | 3 | 6% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.09 Desempeño Laboral



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Al analizar las respuestas obtenidas el 68% que representado por 34 docentes señalan que solamente en ocasiones miden el desempeño laboral, mientras que el 26% el cual representa a 13 docentes respondió que siempre miden el desempeño laboral finalmente el 6% manifiesta que nunca miden el desempeño laboral lo cual representa a 3 docentes.

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes encuestados indican que solamente a veces se mide el desempeño laboral en la institución por lo tanto se debe modificar el proceso de medición a través de un programa de evaluación estructural que considere la problemática que limita el desempeño institucional.

Pregunta N.- 10 ¿Se cumplen los objetivos planteados en la institución?

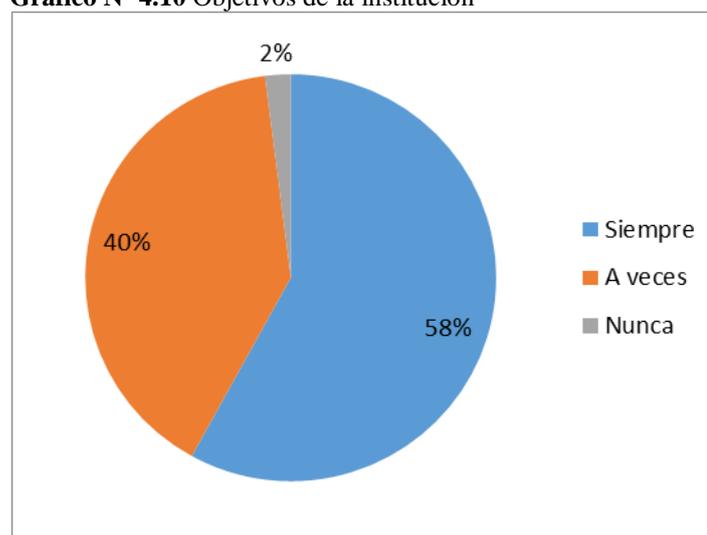
Tabla N° 4.10 Objetivos de la institución

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 29 | 58% |
| A veces | 20 | 40% |
| Nunca | 1 | 2% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.10 Objetivos de la institución



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Luego de tabular los datos se conoce que 29 docentes que representa al 58% señala que siempre se da cumplimiento a los objetivos planteados en la institución, al contrario el 40% representado por 20 docentes responde que nunca se da cumplimiento a los mismos y finalmente el 2% restante que representa a 1 docente supo responder la pregunta con la opción nunca dentro de la encuesta.

Interpretación: El porcentaje más relevantes de docentes encuestados que equivale a más de la mitad, manifiesta que siempre se cumplen los objetivos planteados en la institución por parte de los miembros del platel educativo, lo cual permite reafirmar una enseñanza de calidad que impulse al desarrollo social del medio.

Pregunta N.- 11 ¿Cree que sus compañeros docentes realizan con efectividad su trabajo?

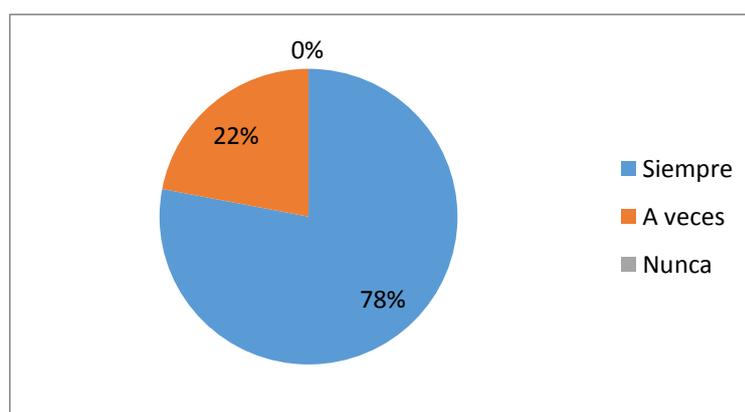
Tabla N° 4.11 Efectividad

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 39 | 78% |
| A veces | 11 | 22% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.11 Efectividad



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Analizando las respuestas obtenidas, el 78% como porcentaje mayoritario que equivale a 39 docentes señala que siempre sus compañeros realizan con efectividad su trabajo, por otra parte solamente 11 docentes quienes representan al 22% supieron responder que a veces se sus compañeros de trabajo realizan con efectividad su trabajo.

Interpretación: La mayoría de encuestados mencionan que siempre sus compañeros docentes realizan con efectividad su trabajo, esto favorecerá al cumplimiento de metas impuestos en la institución. Los más beneficiados de la efectividad de los docentes serán sus alumnos adquiriendo buenos conocimientos que serán aplicados en un futuro.

Pregunta N.- 12 ¿Existe una planificación adecuada por parte de las autoridades para que no se sobre cargue las actividades laborales que usted desempeña?

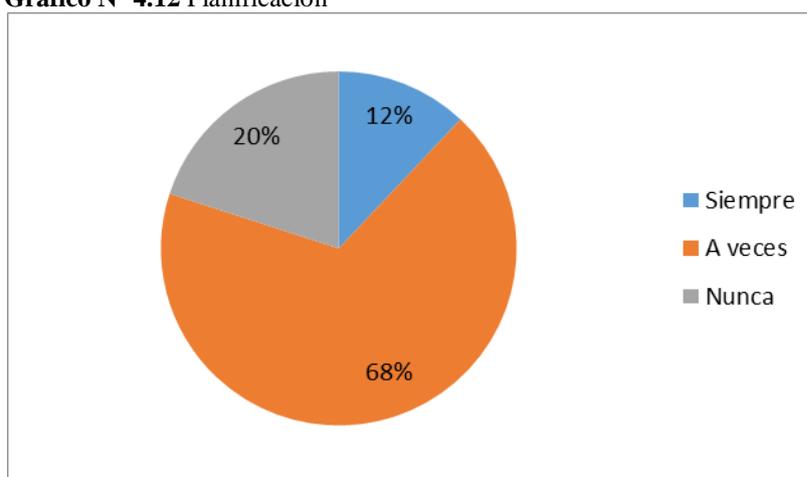
Tabla N° 4.12 Planificación

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------------|------------|--------------|
| Siempre | 6 | 12% |
| A veces | 34 | 68% |
| Nunca | 10 | 20% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.12 Planificación



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Del total de los encuestados, el 68% que representa a 34 docentes mencionan que en ocasiones existe planificación por parte de las autoridades para no sobrecargar las actividades laborales, mientras que el 20% que equivale a 10 docentes respondió que nunca existe una planificación adecuada y el 12% restante que representa a 6 docentes supo responder con la opción siempre.

Interpretación: La gran mayoría de docentes encuestados dice que a veces existe una planificación adecuada por parte de las autoridades para que no se sobre cargue las actividades laborales, por lo cual se deberá realizar una reunión con las autoridades de plantel para que exista una restructuración de dichas planificaciones es esto ayudara a que no exista una sobrecarga laboral y que exista equidad entre todos los maestros.

Pregunta N.- 13 ¿El estrés laboral originado por sus actividades docentes incide en su desempeño laboral?

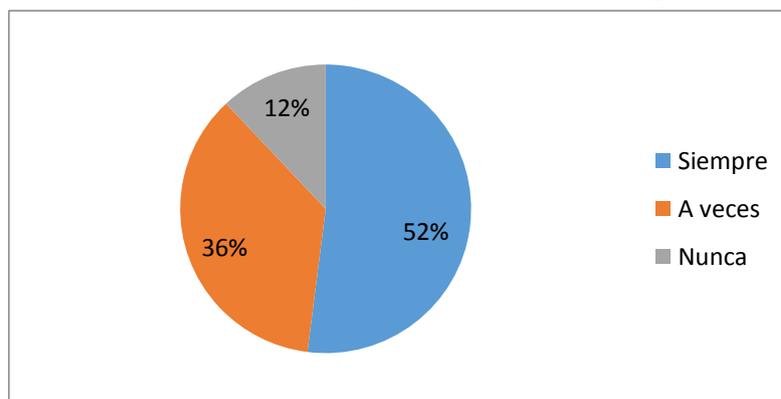
Tabla N° 4.13 Estrés laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 26 | 52% |
| A veces | 18 | 36% |
| Nunca | 6 | 12% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.13 Estrés Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Analizando las respuestas, 26 trabajadores representando al 52% supieron manifestar que las actividades docentes que originan estrés inciden en el desempeño laboral, mientras que el 36% que constituido por 18 docentes respondió con la opción a veces; y el 12% que representa a 6 docentes manifiesta que nunca el estrés laboral originado por actividades docentes incide directamente en su desempeño.

Interpretación: La mayor parte de docentes encuestados señala, que siempre el estrés laboral originado por sus actividades docentes incide en su desempeño laboral, el cual es ocasionado por la presión de las autoridades gubernamentales al cumplimiento de las nuevas leyes; como también una limitada valoración al trabajo docente que se ve obstaculizada por la falta de respaldo y poca credibilidad a los maestros mientras se brinda más oídos a dicentes y padres de familia.

Pregunta N.- 14 ¿Cree usted que su desempeño laboral se ve afectado por los cambios en la salud que usted experimenta?

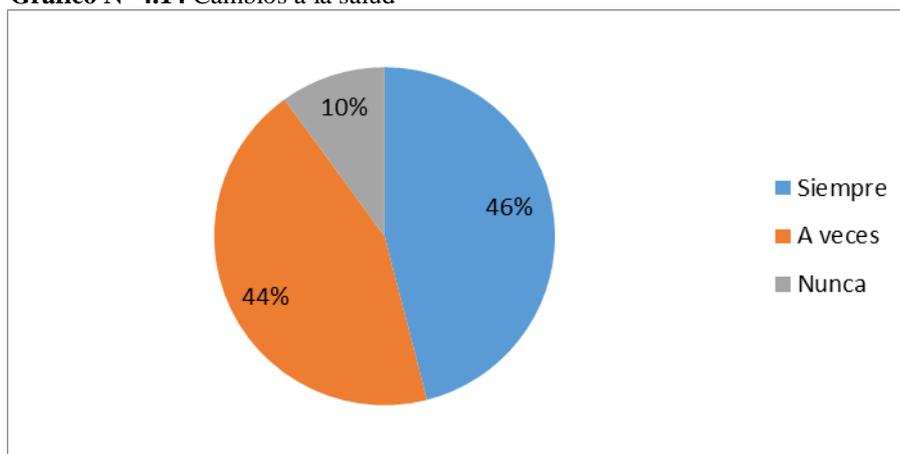
Tabla N° 4.14 Cambios a la salud

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 23 | 46% |
| A veces | 22 | 44% |
| Nunca | 5 | 10% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.14 Cambios a la salud



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: Considerando los datos tabulados, 23 docentes que equivale al 46% señalan que siempre su desempeño laboral se ve afectado por los cambios en la salud que experimentan, por otro lado el 44% que representa a 22 docentes manifestó que solamente a veces se afecta su desempeño por los cambios en su salud y finalmente 5 docentes quienes representan al 10% del total responden con la opción nunca.

Interpretación: El mayoría de docentes encuestados, manifiesta que siempre su desempeño laboral se ve afectado por los cambios en la salud que experimenta, no pueden desempeñarse adecuadamente porque no están en buen estado de ánimo debido a su quebrantada salud, se deberá implantar manejo o técnicas de estrés para evitar estos problemas de salud.

Pregunta N.- 15 ¿Considera que al realizar un artículo científico con la temática de estrés ayuda a mejorar el desempeño en los docentes de educación básica?

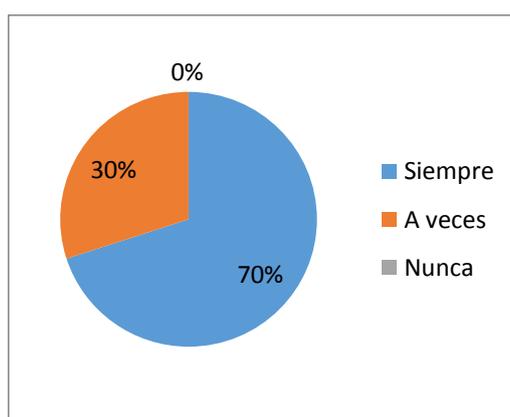
Tabla N° 4.15 Artículo científico

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Siempre | 35 | 70% |
| A veces | 15 | 30% |
| Nunca | 0 | 10% |
| Total | 50 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Gráfico N° 4.15 Artículo científico



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Análisis: De las respuestas obtenidas, el 70% que representa a 35 docentes manifiesta que siempre consideran que al realizar un artículo científico con la temática de estrés se ayudara a mejorar el desempeño en los docentes de educación básica, mientras que 15 docentes restantes los cuales representan 30% supieron manifestar que solo a veces la realización de un artículo sobre estrés podría mejorar el desempeño laboral.

Interpretación: La gran mayoría de docentes encuestados, indican que siempre al realizar un artículo relacionado con las técnicas del manejo del estrés es posible la mejora del desempeño laboral de la práctica de actividades docentes, ya que se realizara investigaciones y se encontrara mejores formas de sobrellevar dicho problema ya que los beneficiara los miembros de la institución.

4.3 Verificación de hipótesis

4.3.1. Planteamiento de la Hipótesis

Ho: El Estrés Laboral NO incide en el Desempeño Laboral de los docentes de la unidad educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar”.

H1: El Estrés Laboral SI incide en el Desempeño Laboral de los docentes de la unidad educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar”.

4.3.2. Selección del nivel de Significación

Para la comprobación de la hipótesis planteada en la investigación, se emplea el nivel de significancia de:

$$\alpha = 0,05$$

4.3.3 Descripción de la Población

Se trabaja con toda la población, conformada por los 50 docentes del Estrés Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la unidad educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar” los cuales se les aplicó la encuesta sobre la investigación planteada.

4.3.4 Especificación del Estadístico de Prueba

El proceso de cálculo estadístico a realizarse, selecciona cinco preguntas que tienen mayor relevancia en el método de recolección de datos utilizado en la investigación, cada pregunta contiene tres opciones de respuesta mediante el cual

obtienen un cuadro que contiene 5 filas por 3 columnas con la aplicación de la siguiente fórmula estadística.

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} \quad (\text{Formula 01: chicuadrado})$$

Dónde:

χ^2 = Chi o Ji cuadrado

\sum = Sumatoria.

O= Frecuencias Observadas.

E = Frecuencias Esperadas

4.3.5. Especificación de las Regiones de Aceptación y Rechazo

Se determina los grados de libertad con las 5 filas y 3 columnas que tiene el cuadro por lo tanto quedarán de la siguiente manera:

Grados de libertad

gl= (f-1)*(c-1)

gl= (5-1)*(3-1)

gl= 4*2

gl= 8

Tabla N° 4.16 Tabla del Chi cuadrado

| DISTRIBUCION DE χ^2 | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|---------------|-------|-------|--|
| Grados de libertad | Probabilidad | | | | | | | | | | | |
| | 0,95 | 0,90 | 0,80 | 0,70 | 0,50 | 0,30 | 0,20 | 0,10 | 0,05 | 0,01 | 0,001 | |
| 1 | 0,004 | 0,02 | 0,06 | 0,15 | 0,46 | 1,07 | 1,64 | 2,71 | 3,84 | 6,64 | 10,83 | |
| 2 | 0,10 | 0,21 | 0,45 | 0,71 | 1,39 | 2,41 | 3,22 | 4,60 | 5,99 | 9,21 | 13,82 | |
| 3 | 0,35 | 0,58 | 1,01 | 1,42 | 2,37 | 3,66 | 4,64 | 6,25 | 7,82 | 11,34 | 16,27 | |
| 4 | 0,71 | 1,06 | 1,65 | 2,20 | 3,36 | 4,88 | 5,99 | 7,78 | 9,49 | 13,28 | 18,47 | |
| 5 | 1,14 | 1,61 | 2,34 | 3,00 | 4,35 | 6,06 | 7,29 | 9,24 | 11,07 | 15,09 | 20,52 | |
| 6 | 1,63 | 2,20 | 3,07 | 3,83 | 5,35 | 7,23 | 8,56 | 10,64 | 12,59 | 16,81 | 22,46 | |
| 7 | 2,17 | 2,83 | 3,82 | 4,67 | 6,35 | 8,38 | 9,80 | 12,02 | 14,07 | 18,48 | 24,32 | |
| 8 | 2,73 | 3,49 | 4,59 | 5,53 | 7,34 | 9,52 | 11,03 | 13,36 | 15,51 | 20,09 | 26,12 | |
| 9 | 3,32 | 4,17 | 5,38 | 6,39 | 8,34 | 10,66 | 12,24 | 14,68 | 16,92 | 21,67 | 27,88 | |
| 10 | 3,94 | 4,86 | 6,18 | 7,27 | 9,34 | 11,78 | 13,44 | 15,99 | 18,31 | 23,21 | 29,59 | |
| | No significativo | | | | | | | | Significativo | | | |

Fuente: Calculado chi-cuadrado

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Partiendo de trabajar con 8 grados de libertad y un nivel de confianza de 95%, el valor de Chi cuadrado teórico es de **15,51** $\chi^2_t = 15,51$

4.3.6. Recolección de Datos y Cálculo de los Estadísticos

- **Frecuencia observada**

En la frecuencia observada podemos calcular se puede calcular de manera física por medio obtención de datos.

Tabla N° 4.17: Frecuencias observadas

| ÍTEMS | Siempre | A veces | Nunca | SUBTOTAL |
|---|------------|-----------|-----------|------------|
| 1¿Presenta estrés en el desarrollo de sus actividades? | 27 | 22 | 1 | 50 |
| 2¿Considera que en el ambiente laboral en el cual desarrolla sus actividades es favorable para disminuir los niveles de tensión? | 26 | 13 | 11 | 50 |
| 7¿Cuenta usted con un método estandarizado mediante el cual se evalué el nivel de cumplimiento de metas? | 16 | 24 | 10 | 50 |
| 13¿El estrés laboral originado por sus actividades docentes incide en su desempeño laboral? | 26 | 18 | 6 | 50 |
| 15¿Considera que al realizar un artículo científico con la temática de estrés ayuda a mejor el desempeño en los docentes de educación básica? | 35 | 15 | 0 | 50 |
| TOTAL | 130 | 92 | 28 | 250 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

- **Frecuencias esperadas**

La fórmula de la frecuencia esperada es

$$E = \frac{(T_f * T_c)}{T_g} \quad (\text{Formula 03: formula frecuencia observada})$$

Dónde:

E: frecuencia esperada

Tf = Total filas.

Tc = Total columnas.

Tg = Total global

Tabla N° 4.18: Frecuencia esperadas

| ÍTEMS | Siempre | A veces | Nunca | SUBTOTAL |
|---|----------------|----------------|--------------|-----------------|
| 1¿Presenta estrés en el desarrollo de sus actividades? | 26,00 | 18,40 | 5,6 | 50,0 |
| 2¿Considera que en el ambiente laboral en el cual desarrolla sus actividades es favorable para disminuir los niveles de tensión | 26,00 | 18,40 | 5,6 | 50,0 |
| 7¿Cuenta usted con un método estandarizado mediante el cual se evalué el nivel de cumplimiento de metas? | 26,00 | 18,40 | 5,6 | 50,0 |
| 13¿El estrés laboral originado por sus actividades docentes incide en su desempeño laboral? | 26,00 | 18,40 | 5,6 | 50,0 |
| 15¿Considera que al realizar un artículo científico con la temática de estrés ayuda a mejorar el desempeño en los docentes de educación básica? | 26,00 | 18,40 | 5,6 | 50,0 |
| TOTAL | 130 | 92 | 28 | 250,0 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Calculo del chi-cuadrado

Tabla N° 4.19: Calculo

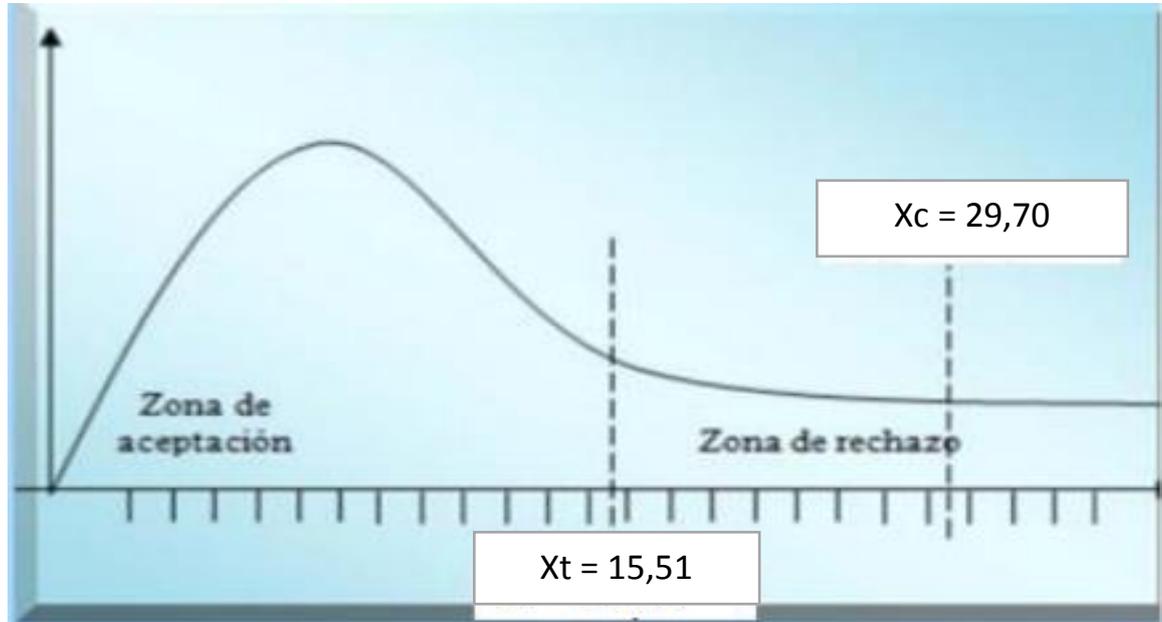
| Pregunta | Opción Respuesta | O | E | (O – E) | (O – E) ² /E |
|--------------|------------------|------------|------------|-----------------|-------------------------|
| 1 | Siempre | 27 | 26,00 | 1 | 0,04 |
| | A Veces | 22 | 18,40 | 3,6 | 0,70 |
| | Nunca | 1 | 5,6 | -4,6 | 3,78 |
| 2 | Siempre | 26 | 26,00 | 0 | 0,00 |
| | A Veces | 13 | 18,40 | -5,4 | 1,58 |
| | Nunca | 11 | 5,6 | 5,4 | 5,21 |
| 7 | Siempre | 16 | 26,00 | -10 | 3,85 |
| | A Veces | 24 | 18,40 | 5,6 | 1,70 |
| | Nunca | 10 | 5,6 | 4,4 | 3,46 |
| 13 | Siempre | 26 | 26,00 | 0 | 0,00 |
| | A Veces | 18 | 18,40 | -0,4 | 0,01 |
| | Nunca | 6 | 5,6 | 0,4 | 0,03 |
| 15 | Siempre | 35 | 26,00 | 9 | 3,12 |
| | A Veces | 15 | 18,40 | -3,4 | 0,63 |
| | Nunca | 0 | 5,6 | -5,6 | 5,60 |
| TOTAL | | 250 | 250 | 8,88E-15 | 29,70 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Stephanie Bonilla

Campana de Gaus

Gráfico N° 4.16



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Stephanie Bonilla

Decisión final

Para 8 grados de libertad a un nivel de significación 0.05 se obtiene en la tabla 15,51 y como el valor del chi-cuadrado calculado es 29,70 se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa que manifiesta que el Estrés Laboral SI incide en el Desempeño Laboral de los docentes de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El Estrés Laboral tiene una incidencia directa en el Desempeño Laboral de los docentes de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, específicamente en el bloque Simón Bolívar” afectando notoriamente a la unidad educativa en sí, y a cada uno de sus miembros pertenecientes quienes son los principales protagonistas del crecimiento institucional.
- Existe un nivel elevado de estrés laboral que afecta al personal docente del bloque Simón Bolívar, ocasionando directamente problemas de salud interpersonales debido a la sintomatología anclada a la problemática de estrés la cual interfiere en el desarrollo diario de actividades y cumplimiento eficaz de objetivos planteados en la institución
- El Desempeño Laboral del personal docente del bloque Simón Bolívar se ve afectado por el Estrés laboral que presentan los docentes, ya que existe un limitado conocimiento sobre el manejo y control de este problema que aqueja al plantel educativo, además no existe evaluaciones continuas para determinar el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores laborales, el cual se ve reflejado en el desempeño diario de los maestros.
- Se realizó un artículo académico con la temática Estrés y su incidencia en el Desempeño Laboral en los docentes de educación básica, se desarrolló ciertos métodos como recolección, análisis e interpretación de datos obtenidos por medio de una encuesta que aborda las variables de estudio.

5.2 Recomendaciones

- Los directivos de la unidad educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, deberán analizar las consecuencias del porque se presente este problema, y buscar alternativas de solución para que los docentes se sientan motivados, y no les afecte a su salud, lo que puede generar que no se tenga un óptimo desempeño diario.
- Se recomienda a las autoridades de la unidad educativa Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, la aplicación de técnicas de afrontamiento y manejo del estrés para reducir esta problemática que aqueja a la institución, para poder llevar dicho problema de mejor manera.
- Se recomienda a los directivos, que exista una continua evaluación de desempeño para investigar las falencias que existan dentro de la institución y trabajar con estos problemas implementado capacitaciones para mejorar su desempeño ya adquirir nuevos conocimientos para brindar un nivel de educación óptimo.
- El DECE (Departamento de consejería estudiantil) deberá realizar artículos académicos con temas actuales que ayuden a mejorar ciertos problemas que afectan al nivel de rendimiento de trabajadores, aportando con ideas innovadoras para solucionar los problemas que se presentan en el diario vivir de los empleados con la ayuda de recolección de información.

Bibliografía

- AAMONDT, M. (2010). *Psicología Industrial/organizacional*. Distrito Federal México: Cengage Learning, Inc, primera edición.
- AZCUENAGA, L. (2012). *Manual práctico para la prevención de riesgos emergente*. Madrid, España.: Fundación Confemetal, primera edición.
- BALLEN, S. (2008). *Administre su empresa de la estrategia a la práctica Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: Alfaomega Colombia S.A, primera edición.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, primera edición.
- CHIAVETANO, I. (2000). *Administración De Recursos Humanos* . Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, primera edición .
- CHIAVETANO, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, primera edición.
- CHIAVETANO, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, primera edición.
- FINCOWSKY, F. (2011). *Comportamiento organizacional enfoqué para América Latina*. Distrito Federal: Pearson educación de México, primera edición.
- GUIZAR, R. (2013). *Desarrollo Organizacional principios y aplicaciones*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, cuarta edición.
- HENAO, F. (2006). *Salud Ocupacional*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones, primera edición.
- HENAO, F. (2011). *Salud Ocupacional*. Bogotá Colombia : Ecoe Ediciones Ltda, primera edición.
- KEITH, D. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, undécima edición.
- MONDY, R. (2008). *Administración de recurso humanos*. Distrito Federal México: Pearson Educación, novena edición.
- MONDY, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Distrito Federal México: Pearson Educación, primera edición.
- MORENO, B. (2013). *Salud Laboral Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España: Ediciones Pirámide, primera edición.

América economía. (Marzo de 2012). Obtenido de <http://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/sociedad/estres-laboral-afecta-al-80-de-trabajadores-argentinos>

Bienestar 180. (Abril de 2014). Obtenido de <http://bienestar.salud280.com/salud-dia-dia/7-causas-de-estres-en-america-latina>

Conecta. (Marzo de 2012). Obtenido de <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivel11apartado1.html#>

Cotopaxi noticias. (Agosto de 2012). Obtenido de <http://www.cotopaxinoticias.com/seccion.aspx?sid^9&nid=1068>

El universo. (Febrero de 2013). Obtenido de <http://www.eluniverso.com/2011/05/10/1/1384/estres-laboral-puede-causar-danos-psicologicos-fisicos-trabajador.html>

Metro Ecuador. (Julio de 2014). Obtenido de <http://www.metroecuador.com.ec/41605-estres-laboral-un-problema-para-las-empresas.html>

Osha. (Septiembre de 2013). Obtenido de <http://osha.europa.eu/es/themes/pyshosocial-risks-and-stress>

P-3 Prevención Psicosocial en la Pyme. (Octubre de 2014). Obtenido de <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/recursos/contenidopdf.htm1>



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN

CARRERA: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD: PRESENCIAL

ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA:

**“ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
DOCENTES DE EDUCACION BASICA”.**

AUTORA: Stephanie Carolina Bonilla Cañizares.

TUTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

AMBATO – ECUADOR

2016

ARTÍCULO ACADÉMICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA”.

Stephanie Carolina Bonilla Cañizares

Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

Resumen Ejecutivo

El objetivo del presente trabajo investigativo es analizar la relación existente entre las variables de estudio las cuales son el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral.

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa “Victoria Vásquez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga” con la colaboración y apoyo del personal docente del bloque Simón Bolívar, y sus respectivas autoridades.

Se realizó en base a una metodología estructurada, orientada a la comprobación de la hipótesis la cual manifiesta que el Estrés Laboral incide notoriamente en el Desempeño Laboral de la Unidad Educativa, se demostró mediante los datos reales estadísticos obtenidos en la técnica de recolección y el método de comprobación estadístico. Como aporte personal, la investigadora realizó finalmente un artículo científico que relaciona las variables de estudio enfocándolas al desarrollo y beneficio hacia la institución colaboradora.

Palabras claves: Estrés laboral, Desempeño Laboral, Docentes.

ARTÍCULO ACADÉMICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA”.

Stephanie Carolina Bonilla Cañizares

Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

Abstract

The object of this research paper is to analyze relationship among variables of study which are job stress and job performance.

This research took place in the Educational Unit “Victoria Vásquez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, in the block Simón Bolívar” of the Latacunga city with the collaboration and support of the teaching staff in the block Simón Bolívar, and their respective authorities.

The research was carried out on the basis of a methodology structured, focused on the verification of the hypothesis which states that stress at work significantly affects job performance the research was carried out on the basis of one of the Educational Unit, I demonstrated by actual statistical data obtained in data collection technique and the method of statistical test. As a personal contribution, researcher finally made a scientific article which relates the variables of study focusing them to development and benefit to the collaborating institution.

Key words: Stress at Work, Teachers, Job Performance

INTRODUCCIÓN

En un mundo donde la educación es la base fundamental para la formación de personas y consolidación de profesiones, las instituciones educativas llegan a considerarse el puente de conexión entre docentes y alumnos para cumplir con la difícil pero reconfortante misión de formar a la humanidad para edificar una sociedad responsablemente comprometida con el desarrollo íntegro de las distintas profesiones, mediante la preparación no solo de conocimientos teóricos sino también una formación integral de las personas mediante valores y principios éticos como morales.

Sin importar la rama o especialidad de preparación profesional que una persona elija para su vida, todos en sus inicios necesitamos de un maestro o también llamado docente para nuestra formación básica, por lo tanto partiendo de esta convicción las instituciones educativas son de crucial importancia en la vida y crecimiento personal, las cuales al relacionarse netamente con personas son consideradas también organizaciones que impulsan el desarrollo del Talento Humano a través de la educación que es el servicio que ofertan.

La institución educativa mencionada, se ven afectadas por ciertos problemas presentes en la sociedad como lo es el estrés laboral; este factor afecta directamente a los docentes de los establecimientos educativos, pues se considera que una de las profesiones que produce mayor nivel de estrés es la docencia que en base a un sin número de causas afecta notablemente el desempeño diario como las relaciones interpersonales de los docentes, alterando a futuro la normalidad en su calidad de vida.

Existen diversos autores que en el desarrollo de sus trabajos investigativos han aportado con temáticas relacionadas a la presente investigación, los cuales son: Matud, M; García, M; Matud, J (2010); Gutiérrez, P; Moran, S; Saz, I; (2010); Ramírez, T; Álvarez, J (2011); Rionda, A; Mares, M (2012); Villardefrancos, E; Santiago, M; Castro C (2012).

Los autores mencionados en sus trabajos investigativos, concuerdan en que una de las principales causas del Estrés Laboral es la falta de apoyo social, mayormente entendido como la carencia de soporte y comprensión por parte de alumnos, padres de familia y autoridades; los cuales son las figuras claves en el rendimiento diario del docente, quien al no tener una relación idónea con ellos se verá limitado en gran medida su progreso laboral como personal, por lo cual es importante el trabajo mancomunado de todos hacia el cumplimiento de metas, objetivos establecidos.

Además los autores manifiestan que otra causa que produce estrés laboral son las limitantes condiciones laborales que se perciben en el lugar de trabajo, puesto que al no ser adecuado el ambiente en el que desarrollan sus actividades diarias no podrán desempeñar su trabajo apropiadamente como lo requiere la institución; también la relación entre compañeros docentes se ve afectada al presentar un clima inadecuado que afecta notoriamente la tranquilidad, confianza y motivación, restringiendo la capacidad de adaptación ante los diversos problemas que se puedan suscitar dentro de la institución educativa.

Sin embargo, ninguno de los autores señalados anteriormente hace referencia a la incidencia del estrés en el desempeño laboral, dado que en sus trabajos investigativos se enfocan mayoritariamente en señalar y detallar las causas, síntomas y consecuencias psicológicas y físicas del estrés como problema psicosocial, pero no se enfocan en el estudio de la de la problemática a nivel laboral del país.

Por lo anteriormente expuesto es posible deducir que el Estrés no solo afecta al Desempeño Laboral sino también en otros ámbitos de gran importancia como lo son el familiar, social, etcétera; pues al ser un problema psicofisiológico afecta gravemente la salud de quien lo presenta produciendo consecuencia tales como: ansiedad, depresión, desmotivación, baja autoestima, entre otras, presentando cada una su sintomatología correspondiente.

Por lo tanto el presente artículo académico hace referencia a la relación directa del estrés en el desempeño laboral pero con un enfoque al sector educativo, basándose en la realidad actual del país, la cual refleja la existencia de varias reformas en las leyes de educación, que influyen en los procesos inmersos en la docencia, afectando el rendimiento de los miembros de las diferentes instituciones educativas.

METODOLOGÍA

Esta investigación tiene un enfoque ya que consta con aspectos cuantitativos y cualitativos, cuantitativos porque se interpreta en base a resultados de una encuesta aplicada a los docentes de dicha institución y cualitativa porque se analiza los resultados de esta investigación.

De igual manera este trabajo investigativo desarrollado tiene como propósito explorar la temática no investigada referente a la problemática de la investigación, y así poder contar con una realidad enfocada al contexto actual y en la problemática detallada, y buscar alternativas de solución para el mejoramiento del Desempeño laboral.

La presente investigación es de nivel descriptivo puesto que se ha recopilado la información necesaria por medio de una encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa, la que se dio a conocer la existencia de un nivel de estrés laboral que afecta el desempeño laboral en un gran número de docentes afectando a su rendimiento personal reflejado en el desempeño docente.

El nivel de investigación utilizada en el presente artículo, es de tipo correlacional porque permite analizar e investigar detalladamente la relación existente entre las dos variables inmersas para poder realizar el presente trabajo.

Tiene como población al personal docente de la Unidad Educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega”, de la cual se extrae como muestra la totalidad del bloque Simón Bolívar compuesta por cincuenta (50) docentes.

| CLASIFICACIÓN | AÑO DE EGB | GENERO | CANTIDAD |
|-----------------------------|------------|--------------|-----------|
| INICIAL | INICIAL 1 | MUJERES | 6 |
| | | HOMBRES | 0 |
| | INICIAL 2 | MUJERES | 4 |
| | | HOMBRES | 0 |
| BÁSICA ELEMENTAL | PRIMERO | MUJERES | 3 |
| | | HOMBRES | 0 |
| | SEGUNDO | MUJERES | 3 |
| | | HOMBRES | 0 |
| BÁSICA MEDIA | TERCERO | MUJERES | 12 |
| | | HOMBRES | 8 |
| | CUARTO | MUJERES | 7 |
| | | HOMBRES | 7 |
| | | TOTAL | 50 |

Herramientas o instrumentos empleados

En la presente artículo se aplican dos técnicas de recolección de datos como lo son la observación y la encuesta, la primera se basa en un análisis minucioso y detallado del objeto de estudio, y a su vez la segunda técnica permite recabar

datos reales, fidedignos y acordes al contexto de manera escrita, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, el cual sirve de insumo principal para el desarrollo del artículo investigativo.

Procedimiento y recolección de datos

El presente artículo académico está conformada por una base estructurada de información, la cual se obtiene de manera responsable y confiable permitiendo conocer la realidad actual de las variables de estudio en el medio educativo las cuales son el Estrés y el Desempeño Laboral. Se inicia con la observación minuciosa de los docentes del bloque Simón en el desarrollo de sus actividades diarias, enfocándose en el comportamiento que los mismos presentan frente a factores que producen estrés y la reacción que presentan ante ellos.

Se conoce que el método de observación no presenta un grado alto de confiabilidad por ser superficial y no estar sujeto a comprobación, por lo cual se procede a la aplicación de una encuesta a través de un cuestionario estructurado en base a las dos variables de estudio, el cual es elaborado por la investigadora. Mencionada encuesta permite conseguir la información necesaria para sustentar la investigación mediante un conocimiento real el cual se verá reflejado en el análisis e interpretación de resultados brindados por el personal encuestado.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de aplicar la encuesta mencionada con anterioridad, se posee los datos necesarios los cual reflejan la opinión sobre la temática de estudio y permite obtener resultados desde el punto de vista de los participantes en el bloque Simón Bolívar quienes fueron los encargados de proporcionar la información mediante las respuestas otorgadas que a continuación se evidencia en el siguiente trabajo.

Preguntas que sustentan la investigación:

Aspecto Estrés laboral ¿Presenta estrés en el desarrollo de sus actividades?

| Opción | Frecuencia | % |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 27 | 54% |
| A veces | 22 | 44% |
| Nunca | 1 | 2% |
| Total | 50 | 100% |

Análisis: Los docentes encuestados manifiestan los siguiente datos, el 54% que representa a 27 docentes, supieron manifestar que siempre presenta estrés laboral en el desarrollo de sus actividades, por otra parte el 44% que representa a 22 docentes menciona que en ocasiones manifiestan este problema, y el 2% que equivale a 1 docente supo mencionar que nunca presenta estrés laboral.

- **Aspecto presión laboral:** ¿Experimenta algún tipo de presión laboral en el desarrollo de sus actividades?

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 28 | 56% |
| A veces | 18 | 36% |
| Nunca | 4 | 8% |
| Total | 50 | 100% |

Análisis: De los docentes encuestado, el 56% que representa a 28 docentes ostenta que siempre presenta algún tipo de presión laboral en el desarrollo de sus

actividades, mientras que el 36% que constituye a 18 docentes respondió a veces presenta algún tipo de presión laboral y tan solo 4 docentes quienes representan el 8% restante manifiesta que nunca presenta algún tipo de presión laboral.

- **Aspecto Estrés laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral** ¿El estrés laboral originado por sus actividades docentes incide en su Desempeño Laboral?

| Alternativa | Frecuencia | % |
|--------------------|-------------------|-------------|
| Siempre | 26 | 52% |
| A veces | 18 | 36% |
| Nunca | 6 | 12% |
| Total | 50 | 100% |

Análisis: De todos los docentes encuetados supieron indicar, 26 docentes supieron manifestar que siempre el estrés laboral es originado por sus actividades docentes y por ende incide en su desempeño laboral, por otro lado el 36% respondió que a veces y el 12% restante que representa a 6 docentes mencionan que nunca el estrés laboral es originado por sus actividades docentes.

Aspecto planificación ¿Existe una planificación adecuada por parte de las autoridades para que no se sobre cargue las actividades laborales que usted desempeña?

| Alternativa | Frecuencia | % |
|--------------------|-------------------|-------------|
| Siempre | 6 | 12% |
| A veces | 34 | 68% |
| Nunca | 10 | 20% |
| Total | 50 | 100% |

Análisis: Del total de docentes encuestados, el 68% que representa a 34 docentes manifiesta que a veces existe una planificación adecuada por parte de las autoridades para que no se sobre cargue las actividades laborales produciendo sobrecarga laboral llenando de tareas a los maestros que esto afecta a los docentes, el 20% que representa a 10 docentes respondió que nunca existe una planificación adecuada por parte de las autoridades y tan solo el 12% eligió la opción nunca que representa a 6 docentes.

Tras realizar un análisis minucioso de los datos expuestos con anterioridad se procede a interpretar lo manifestado por los encuestados, lo cual indica que la gran mayoría de docentes siempre experimentan algún tipo de presión laboral en el desarrollo de sus actividades debido a la gran sobrecarga que ellas demandan, más aún en el corto tiempo que disponen para culminar sus tareas docente.

En su gran mayoría manifiestan que siempre presentan estrés en el desarrollo de sus actividades laborales, todo esto causado por un sin número de factores presentes en el proceso docente que diariamente desempeñan en la institución educativa, lo que repercute en sus relaciones interpersonales como también en su rendimiento institucional.

De igual manera la mayor parte de docentes indica que siempre su desempeño laboral se ve influenciado por el estrés ocasionado en sus actividades docentes, se conoce que la mayor parte de las actividades de un docente exigen relación continua con el medio laboral por lo cual si el maestro presenta estrés se afectara directamente en su vínculo social.

También los encuestados indican que solamente en ocasiones existen planificaciones adecuadas para no sobrecargar sus actividades, planificaciones que deben realizar las autoridades para organizar de manera equitativa y designar tareas dependiendo del perfil profesional que presenta el docente.

Considerando que el estrés que presentan los docentes incide directamente en su Desempeño Laboral se debe conocer la sintomatología, así como las consecuencias que desencadenan esta problemática en cada persona. Los principales síntomas que se conoce son el insomnio, nerviosismo, tensión, problemas de digestión y preocupación crónica; lo que trae como consecuencia afectación en su vida personal como laboral.

Consiente que la problemática existente afecta a muchos docentes en la realidad laboral en la que se desenvuelven es necesario optar por la implementación de talleres de afrontamiento del estrés, instaurándose como herramientas de apoyo para la institución con el fin de disminuir el gran impacto que este problema causa, y así poder obtener mejores resultados en los indicadores de rendimiento planteados en la unidad educativa.

Para la implementación de los talleres se requiere de un proceso estructurado en el cual primero se analizan las distintas causas como síntomas de estrés que presentan los docentes, y considerando los mismo se estudia la técnica adecuada a implementarse considerando las distintas necesidades personales e institucionales que son los factores claves a potenciar durante el taller. También se debe considerar que cada persona es un mundo diferente constituido por elementos y características diversas causando una reacción distinta a cada circunstancia, por lo cual es necesario optar por una técnica de adaptabilidad grupal y flexibilidad personal.

Luego de considerar el estudio previo, se procede a implementar la técnica apropiada para el grupo de trabajo, la cual deberá desarrollarse en un ambiente tranquilo propicio a alcanzar una concentración y estabilidad favorable para el cumplimiento exitoso del taller, en el cual los integrantes puedan conocer más a fondo las distintas causas de su estrés como también las manera adecuada de canalizar la energía que esta produce, de tal manera que se pueda recurrir a soluciones prácticas y viables que cada persona pueda aplicar en su hogar o lugar de trabajo.

Toda técnica aplicada servirá de sustento para minorar notablemente el daño que el estrés causa a cada docente, pues si se aprende a controlar las consecuencias del estrés se podrá obtener mejores resultados de las actividades diarias, las cuales se ven reflejadas en el nivel de desempeño alcanzado por cada docente que influye directamente en el cumplimiento de metas departamentales dentro de la institución.

CONCLUSIONES

El estrés es una problemática que en la actualidad afecta en gran medida al área educativa y es muy común en desarrollarse por la presencia de diversos cambios impuestos en las leyes actuales del sector educativo, como también la sobrecarga en las actividades diarias que un docente cumple en la institución, afectando varios aspectos tanto personales como laborales en la vida de los docentes.

El estrés incide notoriamente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa estudiada, los cuales presentan niveles de estrés que se afecta directamente su salud ocasionando problemas de rendimiento y proyectando falencias en su desarrollo laboral, lo cual limita el crecimiento institucional.

Se concluye que al implementar técnicas de afrontamiento de estrés, esta problemática puede minorarse en gran medida ya que se puede controlar los efectos que el estrés causa en las personas y disminuir los problemas que presentan a nivel personal y organizacional.

La investigación hubiese tenido resultados más reales y confiables si se optaba una sectorización por género dentro del método de recolección de datos, pues así se hubiera tenido información mayormente sustentada en base a las diferentes consecuencias del estrés en cada género de estudio.

Bibliografía

- AAMONDT, M. (2010). *Psicología Industrial/organizacional*. Distrito Federal México: Cengage Learning, Inc, primera edición.
- AZCUENAGA, L. (2012). *Manual práctico para la prevención de riesgos emergente*. Madrid, España.: Fundación Confemetal, primera edición.
- BALLEN, S. (2008). *Administre su empresa de la estrategia a la práctica Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: Alfaomega Colombia S.A, primera edición.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, primera edición.
- CHIAVETANO, I. (2000). *Administración De Recursos Humanos* . Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, primera edición .
- CHIAVETANO, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, primera edición.
- CHIAVETANO, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, primera edición.
- FINCOWSKY, F. (2011). *Comportamiento organizacional enfoqué para América Latina*. Distrito Federal: Pearson educación de México, primera edición.
- GUIZAR, R. (2013). *Desarrollo Organizacional principios y aplicaciones*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, cuarta edición.
- HENAO, F. (2006). *Salud Ocupacional*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones, primera edición.
- HENAO, F. (2011). *Salud Ocupacional*. Bogotá Colombia : Ecoe Ediciones Ltda, primera edición.
- KEITH, D. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Distrito Federal México: Mc Graw-Hill Interamericana, undécima edición.
- MONDY, R. (2008). *Administración de recurso humanos*. Distrito Federal México: Pearson Educación, novena edición.
- MONDY, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Distrito Federal México: Pearson Educación, primera edición.
- MORENO, B. (2013). *Salud Laboral Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España: Ediciones Pirámide, primera edición.

GUTIERREZ, P., MORAN, S., & SAZ, I. (2010). *Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su Evaluación, Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*. España: Edición única.

MATUD, M., GARCIA, M., & MATUD, J. (2010). *Estrés y malestar en el profesorado*. España: Edición única.

RAMIREZ, T., & ALVARES, J. (2011). *Un estudio sobre estrés laboral en una muestra de Educación Básica del área metropolitana de Caracas*. Venezuela: Edición única.

RIONDA, A., & MARES, M. (2012). *Burnout en Profesores de Primaria y su Desempeño laboral*. México: Edición única.

VILLARDEFrancos, E., SANTIAGO, M., & CASTRO. (2012). *Estrés en profesores de enseñanza secundaria: un análisis desde el optimismo*. España: Edición única.

América economía. (Marzo de 2012). Obtenido de <http://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/sociedad/estres-laboral-afecta-al-80-de-trabajadores-argentinos>

Bienestar 180. (Abril de 2014). Obtenido de <http://bienestar.salud280.com/salud-dia-dia/7-causas-de-estres-en-america-latina>

Conecta. (Marzo de 2012). Obtenido de <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivel11apartado1.html#>

Cotopaxi noticias. (Agosto de 2012). Obtenido de <http://www.cotopaxinoticias.com/seccion.aspx?sid^9&nid=1068>

El universo. (Febrero de 2013). Obtenido de <http://www.eluniverso.com/2011/05/10/1/1384/estres-laboral-puede-causar-danos-psicologicos-fisicos-trabajador.html>

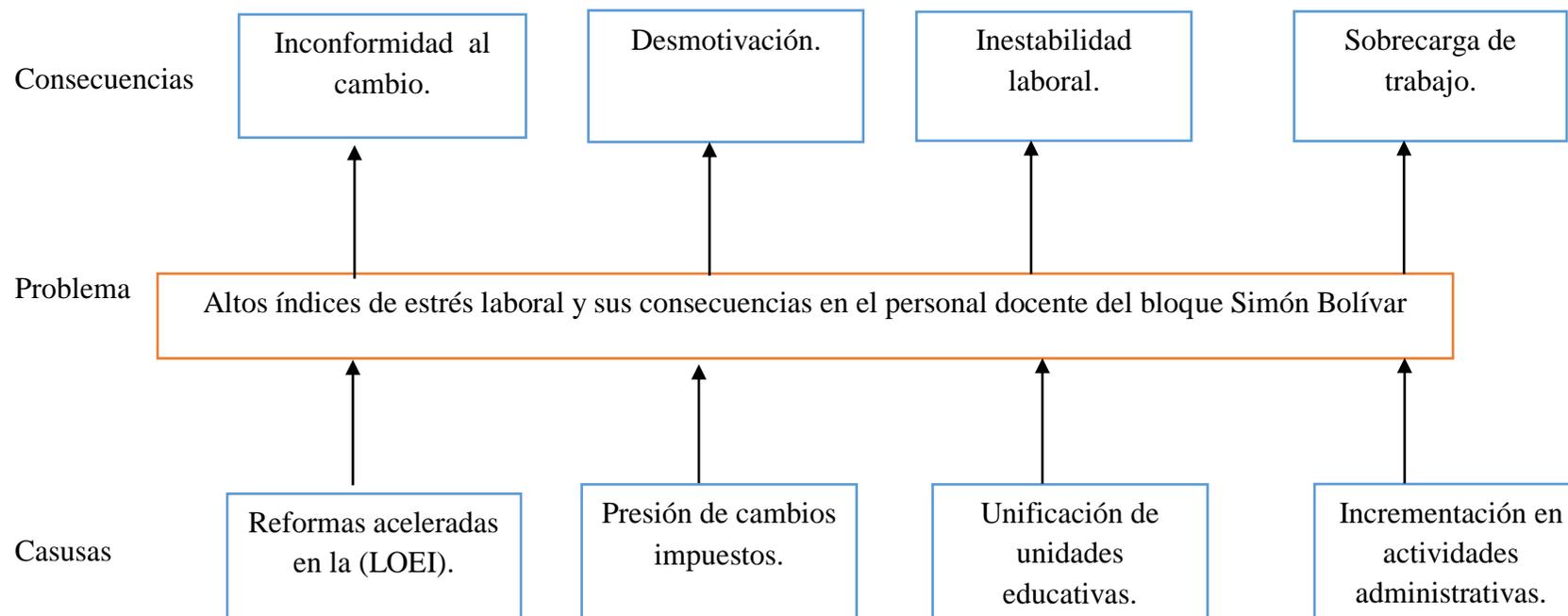
Metro Ecuador. (Julio de 2014). Obtenido de <http://www.metroecuador.com.ec/41605-estres-laboral-un-problema-para-las-empresas.html>

Osha. (Septiembre de 2013). Obtenido de <http://osha.europa.eu/es/themes/pyshosocial-risks-and-stress>

P-3 Prevención Psicosocial en la Pyme. (Octubre de 2014). Obtenido de <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/recursos/contenidopdf.htm1>

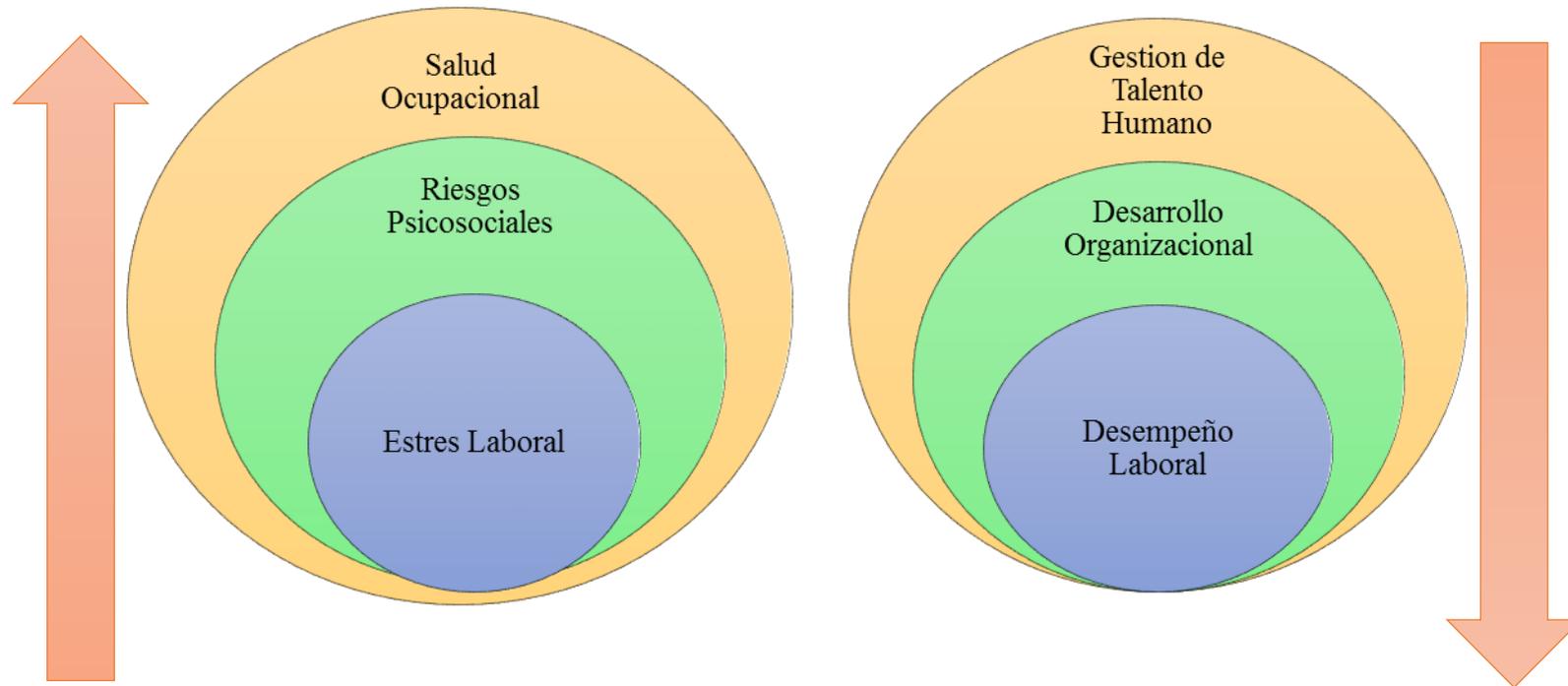
ANEXOS

Anexo N° 1: Árbol de problemas



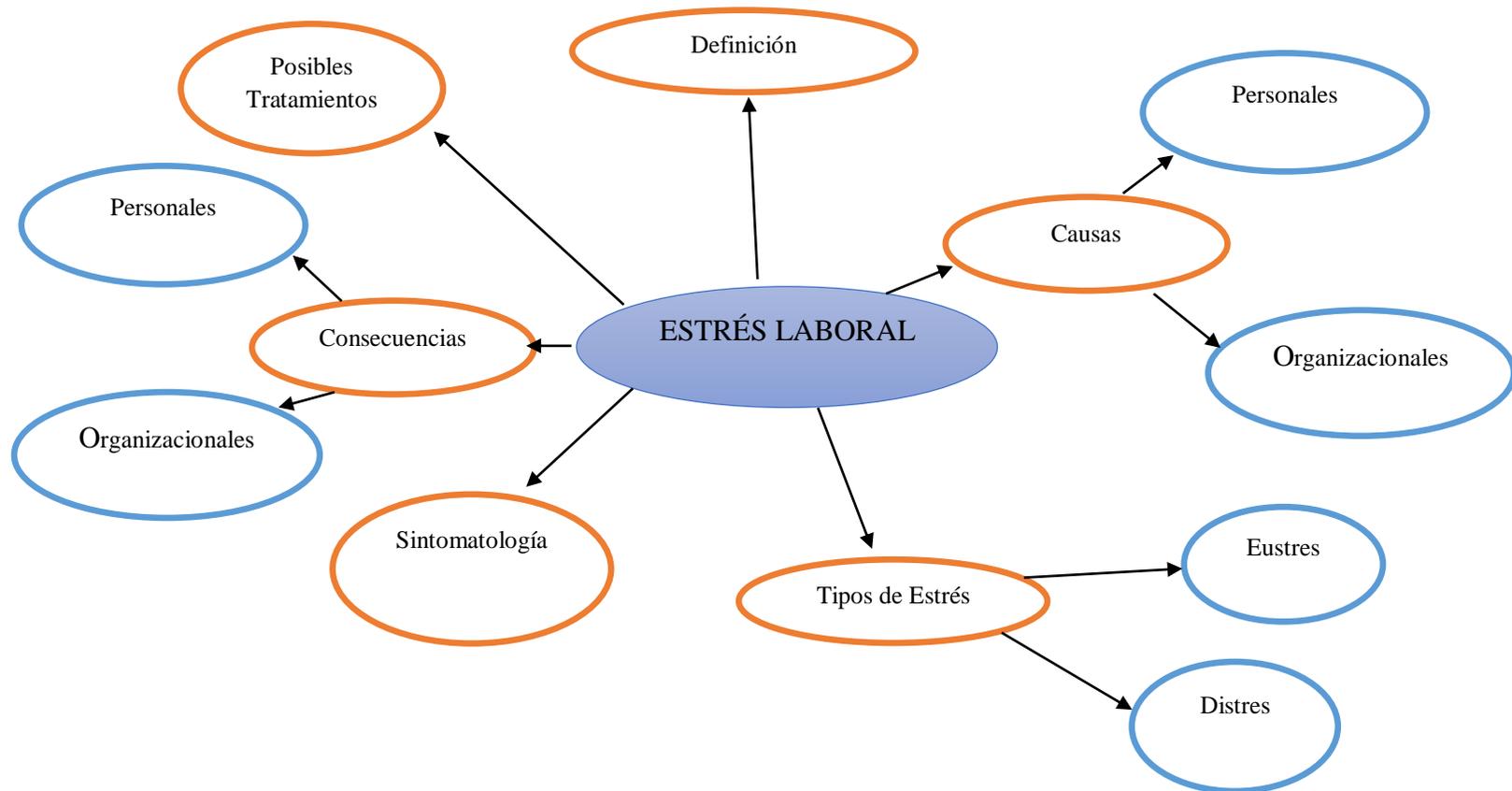
Elaborado por: Stephanie Bonilla.

Anexo N° 2: Categorías fundamentales



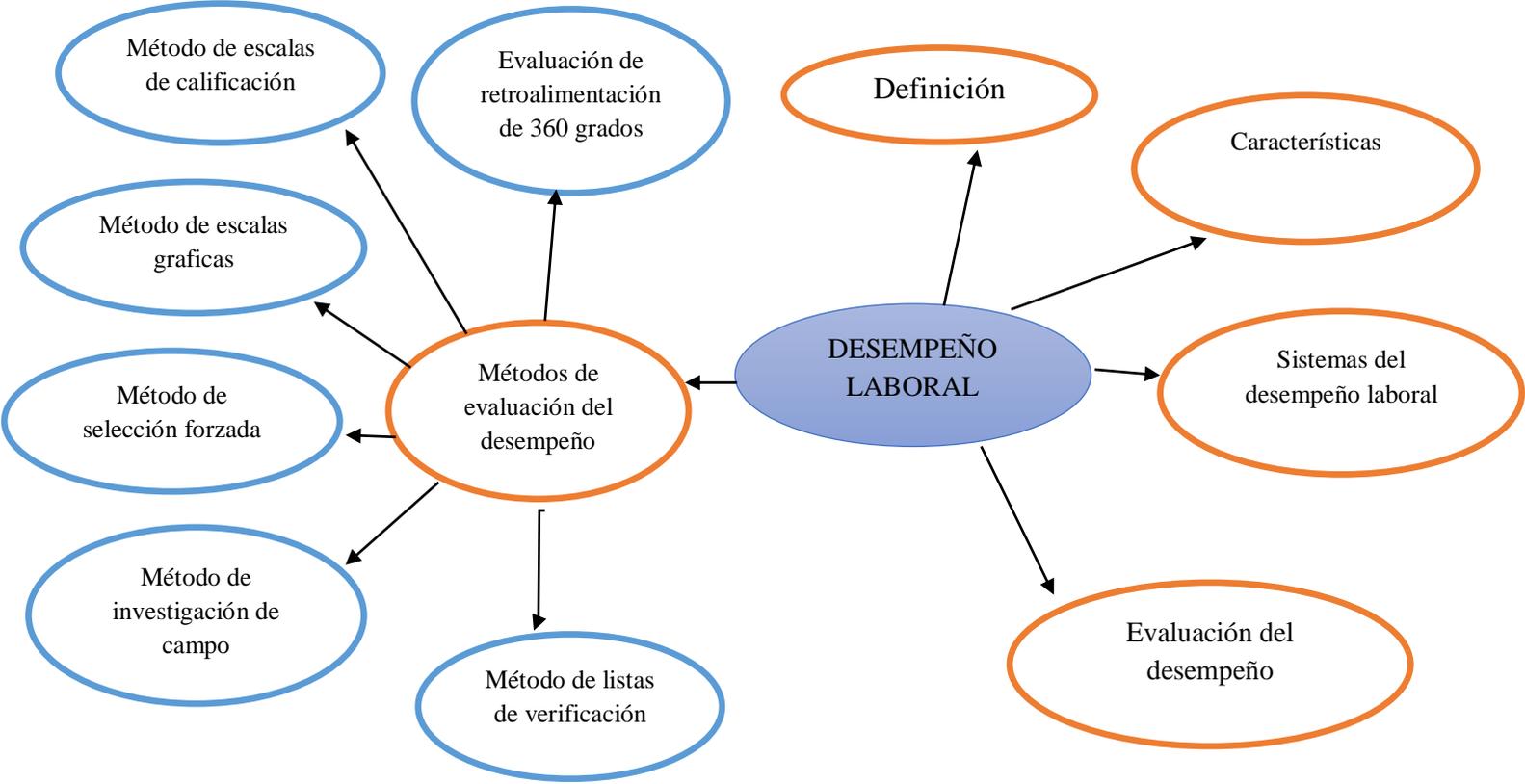
Elaborado por: Stephanie Bonilla

Anexo N° 3: Constelación de ideas – Variable Independiente



Elaborado por: Stephanie Bonilla

Anexo N° 4: Constelación de ideas – Variable Dependiente



Elaborado por: Stephanie Bonilla

Anexo N° 5: Resolución del tema propuesto



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA GENERAL

Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi)/Teléfono (03)2410021/ Ext. 101

Ambato - Ecuador

Ambato noviembre 18, 2015
Res. N° FCHE-CD-4794-2015

Señorita,

BONILLA CAÑIZARES STEPHANIE CAROLINA

Estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, Modalidad Presencial
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
Presente

De mi consideración:

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 18 de noviembre del 2015, en consideración al informe presentado por el Mg. Geovanny Vega Docente de la Facultad, respecto al Anteproyecto de investigación, sobre el tema: "EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "VICTORIA VÁSQUEZ CUVI – SIMÓN BOLÍVAR – ELVIRA ORTEGA", EN EL BLOQUE SIMÓN BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE LATACUNGA" por usted propuesto resuelve:

APROBAR EL INFORME Y EL ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN CON EL TEMA: "EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "VICTORIA VÁSQUEZ CUVI – SIMÓN BOLÍVAR – ELVIRA ORTEGA", EN EL BLOQUE SIMÓN BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE LATACUNGA", PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO DE REGIMEN ACADÉMICO SU DISPOSICIÓN GENERAL TERCERA QUE DICE: AQUELLOS ESTUDIANTES QUE NO HAYAN CULMINADO Y APROBADO EL TRABAJO DE TITULACIÓN EN EL TIEMPO ORDINARIO DE DURACIÓN DE LA CARRERA O PROGRAMA, LO PODRÁN DESARROLLAR EN UN PLAZO ADICIONAL QUE NO EXCEDERÁ AL EQUIVALENTE A DOS PERIODOS ACADÉMICOS ORDINARIOS, PARA LO CUAL DEBERÁN SOLICITAR A LA AUTORIDAD ACADÉMICA PERTINENTE LA CORRESPONDIENTE PRORROGA, LA MISMA NO REQUERIDA DEL PAGO DE NUEVA MATRÍCULA, ARANCEL, TASA, NI VALOR SIMILAR. EN ESTE CASO, LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEBERÁ GARANTIZAR EL DERECHO DE TITULACIÓN EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS EN ESTE REGLAMENTO Y DE ACUERDO A LOS REQUISITOS ESTANDARIZADOS, CONFORME A LOS DETERMINADOS EL ART. 5 LITERAL A DE LA LOES. EN EL CASO EN EL QUE EL ESTUDIANTE NO TERMINA EL TRABAJO DE TITULACIÓN DENTRO DEL TIEMPO DE PRORROGA DETERMINADO EN EL INCISO ANTERIOR, ESTE TENDRÁ POR ÚNICA VEZ, UN PLAZO ADICIONAL DE UN PERIODO ACADÉMICO ORDINARIO, EN EL CUAL DEBERÁ MATRICULARSE EN LA RESPECTIVA CARRERA O PROGRAMA EN EL ÚLTIMO PERIODO ACADÉMICO O ORDINARIO O EXTRAORDINARIO SEGÚN CORRESPONDA. EN ESTE CASO, DEBERÁ REALIZAR UN PAGO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE ARANCELES PARA LA IEES PARTICULARES Y LA NORMATIVA PARA EL PAGO DE COLEGIATURA TASA Y ARANCELES EN CASO DE PERDIDA DE GRATUIDAD DE LAS IEES PÚBLICAS.

SE RECOMIENDA QUE EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO SE TOME EN CUENTA LA REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y EL NOMBRE CORRECTO DE LA CARRERA.

DESIGNAR COMO TUTOR/A DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN AL MG. GEOVANNY VEGA

Atentamente,


Dr. Mg. Víctor Hernández Del Salto
PRESIDENTE



CC: DIRECTOR DE PROYECTO Adj: Anteproyecto
SECRETARÍA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMÉRICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

VHS/CVD/DJLA

Anexo N° 6: Autorización de la empresa

UNIDAD EDUCATIVA
"VICTORIA VÁSCONEZ CUVI - SIMÓN BOLÍVAR - ELVIRA ORTEGA"

Latacunga 4 de Diciembre del 2016

Asunto: Autorización de encuestas

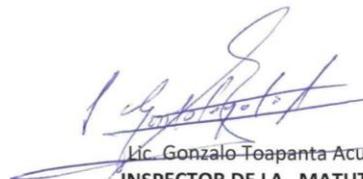
Señorita
Stephanie Bonilla Cañizares
ESTUDIANTE DE LA UTA
Presente.-

De mi consideración:

Reciba un saludo muy respetuoso del Bloque Norte de la Institución Sección Matutina, por medio del presente oficio la aprobación para la aplicación de encuestas al personal docente del Bloque Norte de la Institución para la elaboración de la tesis "Estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes" de la Carrera de Psicológica en la Universidad Técnica de Ambato.

Particular que pongo en su consideración para los fines pertinentes.

Atentamentep


Lic. Gonzalo Toapanta Acuña
INSPECTOR DE LA MATUTINA



Anexo N° 7: Cuestionario

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: El Estrés Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga

Objetivo: Establecer la incidencia del Estrés en el Desempeño Laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”

Instrucciones

Lea determinadamente las preguntas establecidas y elija una de las opciones de respuesta que usted considera adecuada con absoluta libertad y sinceridad

1.- ¿Presenta estrés en el desarrollo de sus actividades docentes?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

2.- ¿Considera que en el ambiente laboral en el cual desarrolla sus actividades es favorable para disminuir los niveles de tensión?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

3.- ¿Esta consciente de las causas y consecuencias que origina el estrés laboral?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

4.- ¿Experimenta algún tipo de presión laboral en el desarrollo de sus actividades?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

5.- ¿Con que frecuencia presenta saturación en su actividad docente?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

6.- ¿Experimenta alguna manifestación que afecte a su salud por motivo de estrés laboral?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

7.- ¿Cuenta usted con un método estandarizado mediante el cual se evalué el nivel de cumplimiento de metas?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

8.- ¿La institución realiza capacitaciones con la finalidad de mejorar su desempeño laboral?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

9.- ¿Con que frecuencia miden el desempeño laboral?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

10.- ¿Se cumplen los objetivos planteados en la institución?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

11.- ¿Cree que sus compañeros docentes realizan con efectividad su trabajo?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

12.- ¿Existe una planificación adecuada por parte de las autoridades para que no se sobre cargue las actividades laborales que usted desempeña?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

13.- ¿El estrés laboral originado por sus actividades docentes incide en su desempeño laboral?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

14.- ¿Cree usted que su desempeño laboral se ve afectado por los cambios en la salud que usted experimenta?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

15.- ¿Considera que al realizar un artículo relacionado con las técnicas del manejo del estrés es posible la mejora del desempeño laboral de la práctica de actividades docentes?

Siempre (___) A veces (___) Nunca (___)

Anexo N° 8: FOTOGRAFÍAS

DOCENTE: LIC. ELSA DEL ROSARIO CAÑIZARES



Fotografía por: Stephanie Bonilla

DOCENTE: LIC. CELIA CAJAS



Fotografía por: Stephanie Bonilla

DOCENTE: LIC. SANTIAGO SEGOVIA



Fotografía por: Stephanie Bonilla



Fotografía por: Stephanie Bonilla

**DOCENTE: DRA. FRANSISCA
PANCHI**

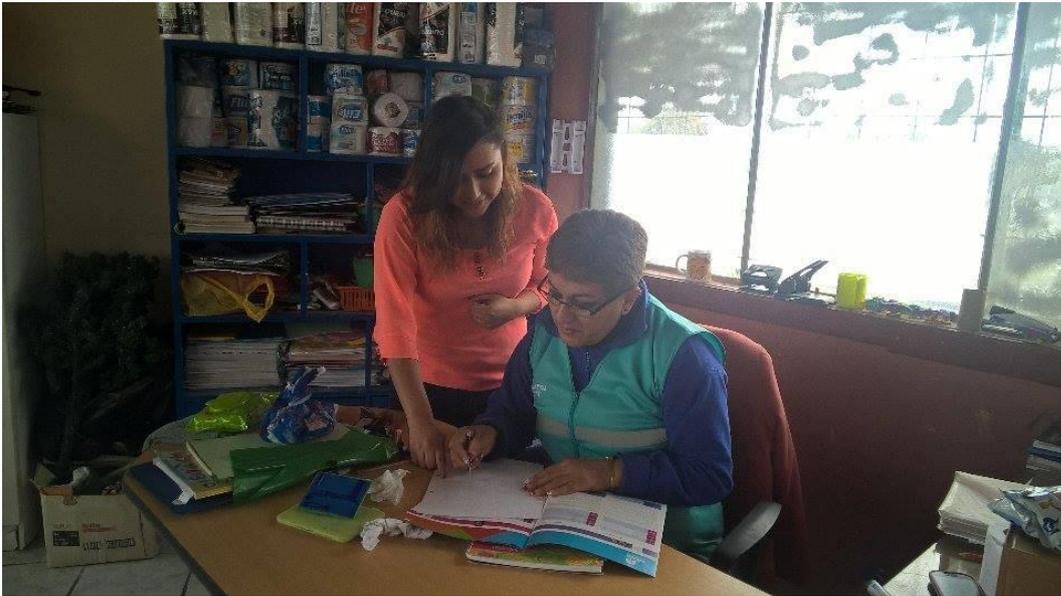


Fotografía por: Stephanie Bonilla



Fotografía por: Stephanie Bonilla

DOCENTE: LIC. CECILIA MEDINA



Fotografía por: Stephanie Bonilla



Fotografía por: Stephanie Bonilla

DOCENTE: LIC. GERARDO MEDINA



Fotografía por: Stephanie Bonilla



Fotografía por: Stephanie Bonilla

DOCENTE: LIC. NORA ALVEAR



Fotografía por: Stephanie Bonilla



Fotografía por: Stephanie Bonilla