



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

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la
obtención del Título de Psicóloga Industrial**

TEMA:

“EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA MARIO COBO BARONA DE LA CIUDAD DE
AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

AUTORA: Adriana Estefanía Basantes Freire


TUTORA: Lic. María Gabriela Romero Rodríguez, Mg.

AMBATO – ECUADOR
2016

APROBACIÓN DEL TUTOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN CERTIFICA

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN CERTIFICA

Yo, Lic. María Gabriela Romero Rodríguez, Mg.; con c.c.180369113-6 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: “El estrés y el Desempeño Laboral en los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato Provincia del Tungurahua”, desarrollado por la estudiante: Adriana Estefanía Basantes Freire, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Lic. María Gabriela Romero Rodríguez, Mg.
c.c. 180369113-6
TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación de la autora, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.



Adriana Estefanía Basantes Freire

c.c.180492419-7

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Adriana Estefanía Basantes Freire, cedo los derechos en “El Estrés y el Desempeño laboral en la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Adriana Estefanía Basantes Freire
c.c.180492419-7
AUTORA

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

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

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “El Estrés y el Desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua”, presentada por la Srta. Adriana Estefanía Basantes Freire, estudiante de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Abril 2016 – Septiembre 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



Dra. Irma Edith Ortíz Mora, Mg.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Lic. Ximena Cumandá Miranda López, Mg.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación refleja el esfuerzo, la constancia y sacrificio que es dedicado a mi madre y abuelita quienes supieron estar en mi lucha diaria por alcanzar mi objetivo, siendo ellas el pilar fundamental para que los resultados encontrados en este proyecto hayan sido los esperados, a la vez agradecer infinitamente a Dios quien logró hacer de mí una persona perseverante para lograr lo que me he proyectado.

Dedico a demás a toda mi familia y amigos que directa o indirectamente colaboraron para que esto sea posible.

Adriana Estefanía Basantes Freire

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato, por haberme abierto sus puertas y formado profesionalmente.

Quiero agradecer a mi familia quienes supieron ser mi apoyo desinteresado durante todo el transcurso de mi carrera profesional, quienes además me han dejado el legado de quien no lucha por alcanzar su sueño simplemente no lo cumple, a mi tutora Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez quien ha sabido guiarme paso a paso con paciencia para culminar mi trabajo de investigación.

Asimismo a la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, quienes muy cordialmente se predispusieron abrimme las puertas de su institución para la investigación de mi tema.

Adriana Estefanía Basantes Freire

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

| CONTENIDO | PÁGINA |
|---|--------|
| Aprobación del tutor de trabajo de graduación o titulación certifica..... | ii |
| Autoría de la investigación cesión de derechos de autor | iii |
| Cesión de derechos del autor | iv |
| Al consejo directivo de la facultad de ciencias humanas y de la educación | v |
| Dedicatoria | vi |
| Agradecimiento | vii |
| Índice general de contenidos..... | viii |
| Índice de tablas..... | x |
| Índice de cuadros..... | xi |
| Índice de gráficos..... | xi |
| Resumen ejecutivo | xiii |
| Abstract | xiv |
| Introducción | 1 |
| CAPITULO I | 2 |
| EL PROBLEMA | 2 |
| 1.1. Tema..... | 2 |
| 1.2. Planteamiento del Problema..... | 2 |
| 1.2.1. Contextualización..... | 2 |
| 1.2.2. Análisis Crítico | 5 |
| 1.2.3. Prognosis | 6 |
| 1.2.4. Formulación del Problema | 7 |
| 1.2.5. Preguntas Directrices | 7 |
| 1.2.6. Delimitación..... | 7 |
| 1.3. Justificación | 8 |
| 1.4. OBJETIVOS | 9 |
| 1.4.1. Objetivo general | 9 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 9 |

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO II | 10 |
| MARCO TEORICO | 10 |
| 2.1. Antecedentes investigativos | 10 |
| 2.2. Fundamentación filosófica | 20 |
| 2.3. Fundamentación Legal | 21 |
| 2.4. Categorías Fundamentales | 23 |
| 2.5. Marco Conceptual | 26 |
| 2.5.1 Fundamentación Teórica Variable Independiente | 26 |
| 2.5.1.1. Estrés | 26 |
| 2.5.1.2. Seguridad laboral | 33 |
| 2.5.1.3. Salud ocupacional | 36 |
| 2.5.2. Fundamentación Teórica Variable Dependiente | 37 |
| 2.5.2.1. Desarrollo organizacional | 37 |
| 2.5.2.2. Evaluación del desempeño | 38 |
| 2.5.2.3. Desempeño laboral | 41 |
| 2.6. Hipótesis | 45 |
| 2.7. Señalamiento de variables | 45 |
| CAPÍTULO III | 46 |
| METODOLOGÍA | 46 |
| 3.1. Enfoque | 46 |
| 3.2. Modalidad básica de la investigación | 46 |
| 3.3. Nivel o tipo de investigación | 47 |
| 3.4. Población y muestra | 48 |
| 3.4.1. Población | 48 |
| 3.4.2. Muestra | 48 |
| 3.5. Operacionalización de variables | 50 |
| 3.6. Recolección de información | 52 |
| 3.7. Procesamiento y análisis | 53 |
| CAPÍTULO IV | 54 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 54 |
| 4.3. Verificación de Hipótesis | 65 |

| | |
|---|----|
| 4.3.1. Planteamiento de la hipótesis | 65 |
| 4.3.2. Selección de nivel de significación..... | 65 |
| 4.3.3. Descripción de la población..... | 65 |
| 4.3.4. Especificación del Estadístico..... | 66 |
| 4.3.5. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo | 66 |
| 4.3.6. Recolección de datos y cálculos estadísticos | 67 |
| 4.3.7. Decisión | 69 |
| CAPÍTULO V | 70 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 70 |
| 5.1. Conclusiones | 70 |
| 5.2. Recomendaciones..... | 71 |
| ARTÍCULO ACADÉMICO | 72 |
| Resumen..... | 73 |
| Abstract | 74 |
| Introducción | 75 |
| Metodología | 78 |
| Conclusiones | 83 |
| Bibliografía | 85 |
| Anexos | 88 |
| Fotografías Unidad Educativa Mario Cobo Barona..... | 91 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Población y Muestra | 48 |
| Tabla 2. Estrés en el puesto de trabajo..... | 54 |
| Tabla 3. Tensión en el lugar de trabajo | 55 |
| Tabla 4. Actividad laboral tranquila | 56 |
| Tabla 5. Tareas asignadas entregadas puntualmente..... | 57 |
| Tabla 6. Crítica negativa por desempeño laboral..... | 58 |
| Tabla 7. Enfermedad física o mental..... | 59 |
| Tabla 8. Toma de decisiones..... | 60 |
| Tabla 9. Desempeño laboral en la institución. | 61 |
| Tabla 10. Compromiso en el puesto de trabajo / institución..... | 62 |

| | |
|---|----|
| Tabla 11. Dificultades extra laborales..... | 63 |
| Tabla 12. Incentivos o motivación emocional. | 64 |
| Tabla 13 : Grados de libertad..... | 67 |
| Tabla 14: Cálculo de Chi^2 | 68 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|--|----|
| Cuadro1: Operacionalización de variables V.I..... | 50 |
| Cuadro 2: Operacionalización de Variables V.D..... | 51 |
| Cuadro 3: Población y Muestra..... | 52 |
| Cuadro 4. Preguntas..... | 66 |
| Cuadro 5. Frecuencias Observadas..... | 67 |
| Cuadro 6. Frecuencias Esperadas..... | 68 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1: Relación causa efecto..... | 4 |
| Gráfico 2: Red de inclusiones conceptuales..... | 23 |
| Gráfico 3: Constelación de Ideas Variable Dependiente..... | 24 |
| Gráfico 4: Constelación de Ideas Variable Dependiente..... | 25 |
| Gráfico 5: Funciones de la Seguridad Laboral..... | 33 |
| Gráfico 6: Cadena de Sucesos previo a accidente..... | 34 |
| Gráfico 7: Elementos para el mejoramiento continuo..... | 35 |
| Gráfico 8: Factores que afectan el desempeño laboral..... | 44 |
| Gráfico 9. Estrés en el puesto de trabajo..... | 54 |
| Gráfico10. Tensión en el lugar de trabajo..... | 55 |
| Gráfico 11. Actividad laboral tranquila..... | 56 |
| Gráfico 12. Tareas asignadas entregadas puntualmente..... | 57 |
| Gráfico 13. Crítica negativa por desempeño laboral..... | 58 |
| Gráfico 14. Enfermedad física o mental..... | 59 |
| Gráfico 15: Toma de decisiones..... | 59 |
| Gráfico 16. Desempeño laboral en la institución..... | 61 |
| Gráfico 17. Compromiso en el puesto de trabajo / institución..... | 62 |
| Gráfico 18. Dificultades extra laborales..... | 63 |
| Gráfico 19. Incentivos o motivación emocional..... | 64 |

| | |
|------------------------------------|----|
| Gráfico 20. Campana de Gauss | 69 |
|------------------------------------|----|

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

TEMA: “El estrés y el desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la Ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

AUTORA: Adriana Estefanía Basantes Freire

TUTORA: Lic. María Gabriela Romero Rodríguez, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación está relacionado con el estrés y el desempeño laboral de docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona. Especifica un análisis de todos los factores relacionados con el problema en estudio, con la finalidad de exponer aspectos relevantes que se han encontrado en el tema investigado.

El presente estudio investigativo detalla objetivos y metodología del estudio del estrés y los problemas que causa dentro de la institución en el cumplimiento de tareas.

El estrés es un problema existente actualmente en la vida del docente, consecuentemente siempre estará presente en el ámbito laboral. Es importante que los docentes conozcan y tengan presente que dicha situación puede afectarles en las actividades laborales; por lo tanto el conocimiento de la problemática y sus efectos ayudaran a conocer sobre la influencia que la misma tiene en los docentes. Para estudiar el escenario se tiene como finalidad ayudar a la disminución del estrés y los problemas que esto implica, teniendo como propósito el mejoramiento continuo de la Unidad Educativa.

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, ámbito laboral, responsabilidades, mejoramiento continuo, objetivos, metodología

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

TOPIC: “El estrés y el desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la Ciudad de Ambato, Tungurahua”

AUTHORA: Adriana Estefanía Basantes Freire

TUTORA: Lic. María Gabriela Romero Rodríguez, Mg.

Abstract

This research is related to stress and job performance of teachers in the afternoon session of the Education Unit Mario Cobo Barona. Specifies an analysis of all the factors related to the problem under study, in order to present relevant aspects found in the subject investigated.

This research study detailed objectives and methodology of the study of stress and problems caused within the institution in fulfilling tasks.

Stress is a problem currently existing in the life of a teacher, consequently always be present in the workplace. It is important that teachers know and keep in mind that this situation could affect them in work activities; therefore the knowledge of the problem and its effects help to learn about the influence that it has on teachers. To study the scenario is intended to help decrease stress and problems involved, having as a purpose the continuous improvement of the Education Unit.

Keywords: Stress, job performance, work environment, responsibilities, continuous improvement, objectives, methodology

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación en su argumento general, muestra un análisis relacionado al estrés y el desempeño laboral de docente, misma que está dividida en seis capítulos.

CAPITULO I: EL PROBLEMA, dentro del cual se encuentran: el tema, planteamiento del problema, contextualización, análisis crítico, pronosis, formulación del problema, preguntas directrices, delimitación del objetivo de investigación, justificación, objetivos, objetivos general, objetivos específicos.

CAPITULO II EL MARCO TEÓRICO. Se muestran; antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales, hipótesis, señalamiento de las variables de la hipótesis.

CAPITULO III METODOLOGÍA se expone; enfoque, modalidad de la investigación, nivel o tipo de investigación, población y muestra, Operacionalización de variables, recolección de información, procesamiento y análisis.

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS. Se manifiesta; análisis de datos, interpretación de resultados, planteamiento de la hipótesis, selección del nivel de significación, descripción de la población, especificación del modelo estadístico, datos y cálculos estadísticos.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CAPITULO VI ARTÍCULO ACADÉMICO Se presentan; Resumen, introducción, metodología, discusión de resultados, conclusiones,

La investigación concluye con la bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

“El Estrés laboral y el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato provincia del Tungurahua.”

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

El estrés laboral registró un fuerte incremento a nivel mundial en los últimos dos años, al punto que muchas aseguradoras la califican como la “epidemia del siglo XXI”, actualmente constituye uno de los focos de atención, puesto que se ha convertido en uno de los principales aspectos que compromete no sólo la salud del trabajador si no la productividad y competitividad de las organizaciones. En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo.

Problemas de salud preocupantes en los docentes en general en relación con su trabajo están relacionados con su práctica profesional, en una encuesta realizada por la OIT más de la mitad de los encuestados mencionó espontáneamente problemas relacionados con el estrés, las enfermedades mencionadas con frecuencias relativamente altas fueron los problemas de la voz, garganta y/o faringe (13%), los problemas cardiovasculares / hipertensión (9%) y los problemas en piernas, columna y/o cervicales (7%). De estos problemas los cardiovasculares pueden vincularse con el estrés, lo que aumentaría el porcentaje de los que mencionan este tipo de perturbación al 66%.(ASET, 2013)

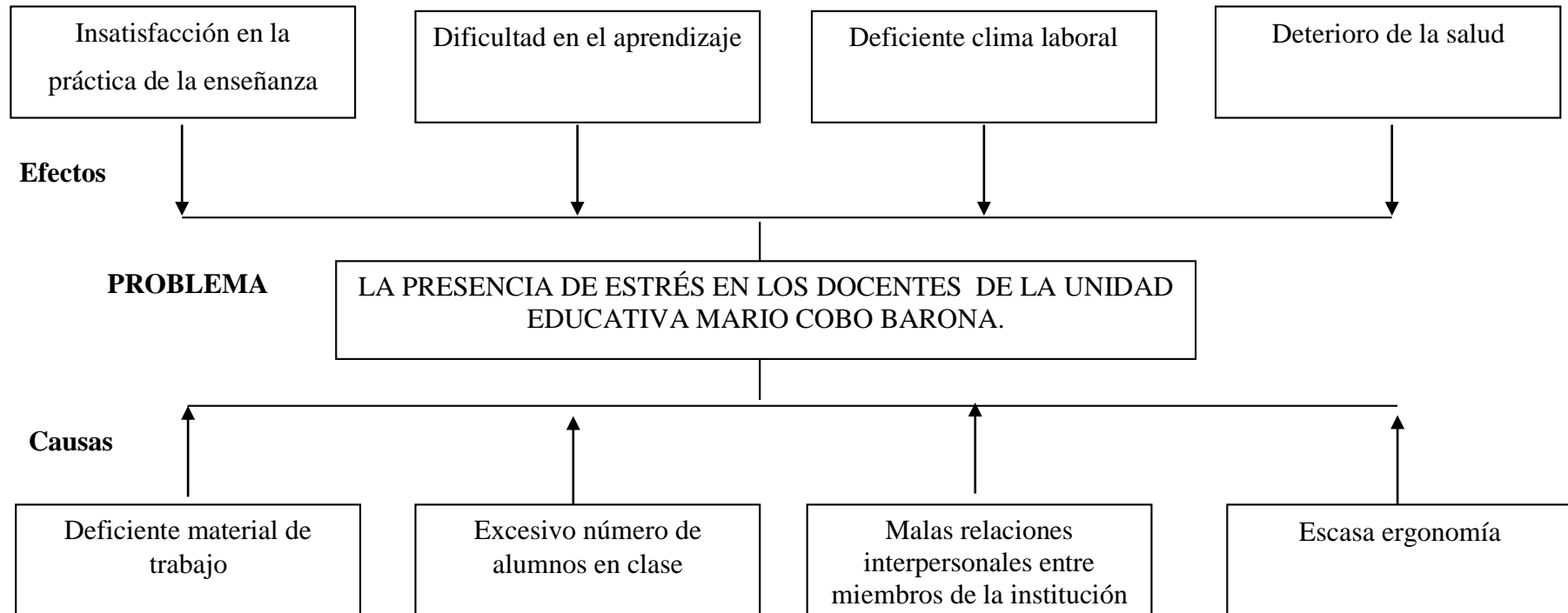
En Ecuador el incremento de la jornada laboral a 40 horas reloj con el mismo sueldo rebaja los salarios al 83% de la población docente, al que no se le reconoció sus años de servicio en la homologación salarial, esta acción reconoció el aumento de horas en el 17% del Magisterio Nacional, el 62% de docentes visitan al médico únicamente en la enfermedad el estrés es una de las padecimientos principales que aquejan a los docentes ecuatorianos produciendo un conjunto de condiciones que impiden un correcto desarrollo laboral a pesar del esfuerzo y la profesionalidad del/ la maestro / a, como resultado aparecen sentimientos negativos como la insatisfacción, desmotivación, sensación de fracaso, ineficacia desvalorización personal y profesional por lo que aparecen elevados niveles de malestar y una alta prevalencia de trastorno.

Las enfermedades laborales de origen ergonómico tanto físicas como mentales suben en porcentajes preocupantes; el despunte mayor está a partir del 2007 con el gobierno de la Revolución ciudadana, (2007) Estrés 48%, garganta 46%, gastritis 40%, gripe 34%, intestinales 41%, investigación 2011- 2012: Estrés 57%, garganta 56%, gastritis 52%, gripe 39%, colesterol 31%. Se añaden en porcentajes preocupantes y que se relacionan con el estrés: hipertensión arterial 21%, nerviosismo 18%, insomnio 17%, migraña 16%, diabetes 21%, Por las condiciones de insalubridad de los locales escolares se detectan: alergias 19%, intestinales 24%, renal 10%, hepáticas, varices 23%. (UNE, 2012)

En la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en la Unidad Educativa Mario Cobo Barona según datos proporcionados por la institución no existen investigaciones realizadas que arrojen un % que haya sido comprobado, no obstante dentro de la institución si se ha detectado estrés laboral, dentro del periodo Enero – Mayo más del 50% de docentes han sufrido alguna enfermedad a causa del estrés (Infección intestinal, dolores de cabeza, gastroenteritis etc.) pero no se ha mostrado interés alguno por dar solución al problema mencionado.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

Gráfico 1: Relación causa efecto



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

1.2.2. Análisis Crítico

El estrés es una de las enfermedades que ha venido aquejando a las sociedades industrializadas, donde la presión en el entorno laboral crece a pasos agigantados afectando no solo a la salud de quien lo padece sino también a su entorno.

Sin lugar a duda en la Unidad Educativa Mario Cobo Barona se puede percibir la presencia de estrés laboral, la docencia es una de las profesiones más vulnerables a sufrir este padecimiento debido a que debe difundir conocimiento a una gran cantidad de personas con efectividad, una de las principales causas que originan estrés en los docentes es el deficiente material de trabajo para estructurar un aprendizaje apropiado impidiendo llegar a sus discentes de manera beneficiosa originando insatisfacción en la práctica de enseñanza.

Un excesivo número de alumnado en las aulas de clase ocasiona una difícil conexión con cada estudiante imposibilitando impartir sus conocimientos, esto será otra fuente de estrés pues existirá desmotivación tanto en docentes como en alumnos además un cuestionamiento sobre el valor de su vocación, esto ha provocado probablemente dificultad de aprendizaje en los estudiantes, pues al estimular la desconcentración generando difusión en la atención y por ende indisciplina.

Las malas relaciones interpersonales entre miembros de la institución dependen de las relaciones tanto horizontales como verticales, debe existir reglas claras con sentido de respeto en todo nivel jerárquico caso contrario podría generarse un deficiente clima laboral, por consiguiente desconfianza, falta de cooperación aumentando la búsqueda de excusas para errores cometidos, falta de motivación: escasos incentivos causan malestar, tensiones, inconformidad y resistencia a cambios.

Finalmente el descuido de la ergonomía en el lugar de trabajo es un factor que generará malestar en los docentes pues para alcanzar una correcta ergonomía se debe tomar en cuenta características anatómicas, fisiológicas, psicológicas, y diferentes capacidades del trabajador de lo contrario excitarán problemas de salud e

incomodidad en el área de trabajo, disminuye la capacidad pedagógica de los docentes, entorno que innegablemente genera estrés.

1.2.3. Prognosis

Cuando un docente se encuentra bajo estrés laboral cada vez goza minoritariamente de su trabajo, sintiéndose menos comprometido con el mismo, le resulta complicado pensar lógicamente y tomar decisiones positivas siendo incapaz de relajarse o tranquilizarse, igualmente le es imposible mantener equilibrada su salud entre la vida profesional y personal, a su vez, puede refugiarse en actividades no saludables como el consumo de tabaco alcohol y drogas de igualmente los problemas físicos son preocupantes: trastornos digestivos cardiopatías, diabetes, aumento de la presión arterial, gastritis, dolores musculares y de cabeza.

Es indiscutible que la mayoría de docentes padecen de estrés en algún momento de su vida profesional, pues las fuertes responsabilidades dentro del hogar y su vida laboral conllevan a la incapacidad de separar una vida personal del profesionalismo, esto puede conducir a diferentes enfermedades cuyos efectos pueden llegar a ser potencialmente peligrosos.

El estrés en la Unidad Educativa Mario Cobo Barona es un problema presente, de no encontrar una solución a esta dificultad los docentes podrían afrontar grandes conflictos mentales, físicos y psicológicos, las consecuencias del estrés laboral no solo pueden perjudicar al docente, también a la institución influyendo negativamente dentro de la misma. Pueden estimular a la insatisfacción en la práctica de la enseñanza en sí, problemas de disciplina por ende al deficiente clima laboral acompañado del deterioro de la salud en los docentes, lo que genera para la institución problemas imponentes de planificación, de estudio y de personal.

1.2.4. Formulación del Problema

¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral en los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua?

1.2.5. Preguntas Directrices

¿Cuál es el nivel de estrés en los docentes de la jornada vespertina Unidad Educativa Mario Cobo Barona?

¿Cuáles son los factores que inciden en el desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál es la mejor alternativa de solución para el problema planteado?

1.2.6. Delimitación

Delimitación del Contenido

Campo: Organizacional

Área: Psicología Industrial

Aspecto: Estrés

Delimitación Espacial

Esta investigación se realizará en la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona ubicada en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

Delimitación Temporal

Abril - Septiembre 2016

1.3. Justificación

El presente proyecto investigativo es de gran **importancia** realizarlo puesto que se puede considerar al estrés como un proceso en el cual las personas perciben ciertas circunstancias amenazantes relacionadas con cambios exigentes requiriendo sobreesfuerzo logrando poner su bienestar personal en peligro, la popularidad que ha llegado a tener este tema pone en manifiesto una gran preocupación llevando a cierta confusión del concepto y patologías derivadas del mismo.

Así mismo el estudio tiene un gran significado de **pertenencia** porque la intención es revisar como se ha venido evaluando la situación, existen circunstancias en la vida donde percibimos asuntos amenazantes viviendo desafíos constantes, analizaremos ampliamente la pérdida de energía no necesaria empleada, misma que los docentes tendrán que hacer conciencia para no verse afectados en su salud reconociendo metas, prioridades y apreciando creencias de tal manera que se minimicen sensaciones de amenaza ante acontecimientos desafiantes.

La **factibilidad** es que se cuenta con todos los recursos necesarios para realizar el estudio de este problema, se cuenta con la autorización del rector de la Unidad Educativa como primer beneficiario, de los recursos económicos y materiales necesarios.

El **impacto** de la actual indagación radica en estudiar un tema que en la institución aún no ha sido tratado ni solucionado, pues aún no ha existido ninguna iniciativa para resolver dichos inconvenientes, lo cual es beneficioso para la Unidad Educativa Mario Cobo Barona al poder contar con docentes motivados y comprometidos con su labor, y de esta manera aportar al buen vivir de los docentes.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Investigar de qué manera incide el estrés en el desempeño laboral en los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

1.4.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar el nivel de estrés laboral de los docentes de la institución.
- Analizar los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes.
- Diseñar un artículo académico sobre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes investigativos

Tema: Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral

Autor: Luis Moya-Albiol, Miguel Ángel Serrano, Esperanza González-Bono, Gabriel Rodríguez-Alarcón y Alicia Salvador

Año: 2005

Resumen

Este estudio pretende comparar la respuesta psicofisiológica (emocional, hormonal y cardiovascular) a una jornada laboral con la de un día de descanso en un grupo de profesores. Además, se pretenden analizar las diferencias de género y su posible relación con el «burnout». El procedimiento básico consistió en la medición del estrés percibido, el estado de ánimo, la frecuencia cardíaca y los niveles hormonales de testosterona cortisol en diversos momentos de ambas jornadas. Durante la jornada laboral se ha producido mayor percepción de estrés y frecuencia cardíaca junto a un empeoramiento del estado de ánimo en comparación con el día de descanso. Además, en el caso de las mujeres los niveles de testosterona son menores durante el día de trabajo. Por otra parte, las puntuaciones en «burnout» correlacionan en positivo con el estado de ánimo negativo. La respuesta psicofisiológica a estresores reales difiere en función de las demandas ambientales.

Conclusiones:

- A pesar de que las puntuaciones en el MBI no son muy altas en esta muestra de profesores, el estudio de las relaciones que se establecen entre «burnout» y las respuestas en los distintos parámetros estudiados son indicativos de hasta qué punto se ven afectados por esta dimensión a lo largo de un día de trabajo y de un día de descanso
- Las respuestas psicológicas, cardiovasculares y endocrinológicas a estresores reales son diferentes en función de las demandas ambientales asociadas a una jornada laboral y un día de descanso en una muestra de profesores de enseñanza Primaria y Secundaria.
- Para analizar en profundidad los efectos del estrés crónico que se produce en estas situaciones y sus efectos potenciales sobre la salud, sería interesante analizar los parámetros psicofisiológicos relevantes comentados, junto a otros como son los relacionados con el sistema inmune (Pellicer, Salvador y Benet, 2002) de forma longitudinal, a través de varias sesiones a lo largo de al menos un curso académico. De esta forma se podrían estudiar los efectos acumulativos del estrés y su relación con diversas alteraciones.

Análisis:

El presente documento científico muestra cierto tipo de respuestas psicológicas ante estresores reales comparando la jornada laboral con un día de descanso, dando a notar que durante el día laborado existe mayor percepción de estrés tanto por la mañana como por la tarde por ende este estudio aporta al tema de investigación pues profesionales de todos los campos de trabajo están sometidos al estrés tomando en cuenta que los síntomas no podrían observarse a corto plazo lo cual podría llegar a tener carácter crónico de no ser tratado a tiempo.

Tema: Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos.

Autor: Miguel Ángel Serrano Rosa, Luís Moya Albiol y Alicia Salvador

Año: 2009

Resumen:

Hoy día, el estrés laboral afecta a gran parte de la población trabajadora. Como consecuencia ha habido un aumento de las publicaciones en relación con este tema usando fundamentaciones teóricas y metodologías diversas. Sin embargo, los mecanismos psicobiológicos que se encuentran en la base de la relación entre el estrés laboral y la enfermedad no están claros. El objetivo fundamental de este trabajo es revisar los aspectos principales de la investigación sobre estrés laboral desde un punto de vista interdisciplinar resaltando alguna de las variables biológicas implicadas. En primer lugar, haremos una breve introducción resumiendo la metodología utilizada. Posteriormente, describiremos la relación entre el estrés laboral y las patologías cardiovasculares, concretamente el papel de la presión arterial. Además, se expondrá la evidencia existente entre el estrés laboral, los niveles de cortisol y la respuesta matutina del mismo, considerada un indicador de estrés crónico. Finalmente, se plantearán las explicaciones existentes sobre los mecanismos de relación entre estrés laboral y enfermedad.

Conclusiones:

- Recapitulando, la evidencia empírica, en su gran mayoría obtenida empleando el modelo de tensión laboral de Karasek (1979), sugiere que la tensión laboral favorece aumentos de la PA, contribuyendo de esta manera a la aparición de patologías como la hipertensión, las enfermedades cerebrovasculares, la arteriosclerosis, los infartos de miocardio, etc. El mecanismo de explicación sugerido es que el incremento de PA es en sí mismo un factor de riesgo para el desarrollo de la arteriosclerosis, por lo que es probable que la tensión laboral contribuya a la morbilidad y

mortalidad cardiovascular a través de este mecanismo indirecto (Schnall et al, 1994), aunque al mismo tiempo otros mecanismos pueden estar también actuando. Entre estos últimos estaría la baja variabilidad cardíaca que se asocia a una activación repetida del sistema nervioso simpático (Hemingway et al., 2005). Además, cuando se considera el estrés laboral como un estresor crónico se ha de tener en cuenta principalmente la respuesta de cortisol matutino como indicador biológico de pérdida de la homeostasis

- Esta revisión nos lleva a concluir que las investigaciones sobre los indicadores psicobiológicos de estrés laboral deberían indagar más en las relaciones entre la tensión laboral y la PA no quedándose con una única medida para toda la jornada laboral, o para un día de descanso, sino que habría que ampliar a varias medidas y profundizar en el conocimiento de qué estímulos concretos son los que elevan la PA (bien sea la sistólica o la diastólica) (Serrano et al., 2008). Además, sería necesario utilizar otros modelos de estrés laboral con el fin de abordar comprensivamente los procesos que ocurren en dicho contexto. En este sentido, proponemos que se realicen estudios con una perspectiva más global del proceso de estrés en el contexto laboral, teniendo en cuenta los antecedentes y las consecuencias a medio/largo plazo.

Análisis:

En esta investigación el estrés es una de las principales enfermedades laborales pues es un fenómeno que afecta en alto porcentaje a colaboradores en el mundo industrializado, viéndose reflejado socialmente en la Prevención de Riesgos Laborales algunas de las que son precursoras del estrés así mismo siendo estas facilitadoras de sus consecuencias, de tal manera este estudio aporta a la investigación tratando de mostrar una visión integrada y comprensiva proponiendo maneras de explicar la relación que existe entre estrés y enfermedades.

Tema: El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria.

Autor: Queipo Beatriz; Useche María Cristina

Año: 2002

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo central explorar los factores que influyen en el desempeño del personal del departamento de mantenimiento en el Ambulatorio Urbano III La Victoria durante el periodo 1998-1999, ubicado en la parroquia Carracciolo Parra Pérez, urbanización La Victoria, situado en la zona nor-este en el Municipio Maracaibo, Estado Zulia-Venezuela, esta zona cuenta con una superficie aproximadamente de 123 Km² y representa el 22,8% del territorio de dicho municipio, conformada por 50 barrios, donde habitan aproximadamente 200.000 habitantes, según proyección del censo poblacional de 1990. La investigación desarrollada fue de carácter exploratorio y descriptivo, utilizando el estudio de caso como estrategia metodológica. Los resultados indican que el desempeño del personal en el área de mantenimiento es deficiente, debido a que el recurso humano no cuenta con los materiales y herramienta de manera oportuna para realizar sus labores, por lo que las tareas asignadas no pueden llevarse a cabo de manera eficaz. Así mismo se encontró que, el entrenamiento que reciben es insuficiente para ejecutar las actividades asignadas y formarse para ascender dentro de la organización de salud.

Conclusiones:

- La prestación de un servicio, es una misión difícil que presenta cualquier institución pública o privada hoy en día, en el caso del Ambulatorio La Victoria, partiendo de las variables analizadas se puede derivar que existen elementos que afectan el desempeño de los trabajadores; unos positivos, como el agrado que siente gran parte del personal de mantenimiento al

realizar su trabajo; la importancia que las personas le dan al mismo; la armonía y cooperación entre los trabajadores para el desempeño de sus labores y tareas; así como, contar con un supervisor que transmite en forma clara las tareas a realizar para alcanzar los objetivos

- Sin embargo, se percibieron otros elementos negativos que influyen en el desempeño de las personas que laboran en ese departamento como la baja remuneración y pocos beneficios e incentivos como elementos desmotivadores para el trabajador al no obtener los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas, como: alimentación, educación, transporte y vestimenta, entre otros; aspectos que la institución debe considerar para que los trabajadores sientan que la labor que realizan en su trabajo es importante y determinante en el proceso de prestación del servicio.
- Así mismo, un deficiente sistema de capacitación, que no transmita la importancia y el requerimiento de mantener limpia una institución de salud, dificulta el desempeño y por tanto la eficiente prestación de cualquier servicio. Aspectos que interfieren en el interés y motivación de algunos trabajadores por realizar su trabajo de la mejor manera posible. Los trabajadores que laboran en El Ambulatorio La Victoria sienten que no se presta suficiente atención a sus problemas laborales, esto reduce el grado de pertenencia, orgullo y lealtad, impidiendo a la gerencia de este centro de salud alcanzar a un mejor desempeño de sus trabajadores y elevar los niveles de autoestima y motivación, lo cual repercute en beneficio del usuario.
- Cabe destacar, que aunque el desempeño se refiere en gran medida a los recursos humanos, ésta no es la única razón que afecta a este problema, otros elementos como la deficiente y tardía asignación presupuestaria, le dificulta a la organización utilizar eficazmente sus recursos humanos, técnicos y financieros para prestar un buen servicio a los usuarios.

Análisis:

En esta indagación se puede determinar que los colaboradores se encuentran afectados por diversos aspectos del ámbito organizacional, debido a varios factores tanto internos como externos, los trabajadores pueden verse afectados disminuyendo su desempeño laboral, por ende el actual documento aporta al tema de investigación pues los trabajadores pueden hacer conciencia de los elementos que están afligiendo el desempeño de sus actividades laborales para posteriormente buscar y dar solución al problema.

Tema: Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile

Autor: Gabriela Nazar, Carolina A. Figueroa

Año: 2015

Resumen

A la luz de los datos sobre el envejecimiento de la fuerza laboral, los estereotipos asociados a la edad pueden generar sesgos en la toma de decisiones y ser un antecedente de las conductas discriminatorias en el mundo del trabajo. Este estudio tuvo como objetivo conocer las creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de los trabajadores mayores de 55 años. Se llevó a cabo un estudio mixto de triangulación convergente. Participaron 195 trabajadores, pertenecientes a tres sectores económicos de una región del centro sur en Chile, quienes respondieron un instrumento destinado a establecer la relación y el efecto de variables sociodemográficas, laborales y frecuencia de interacción en las creencias estereotípicas sobre el desempeño en adultos mayores y un instrumento cualitativo para conocer el contenido y valencia de esas creencias estereotípicas. Los hallazgos indican que los trabajadores mayores son sujeto de creencias desfavorables y son caracterizados en términos sociales-emocionales positivos y

físico-mentales negativos. Se plantean algunas propuestas explicativas e implicancias para la teoría y práctica.

Conclusiones:

- Los modelos sobre estereotipos son aún incipientes en lo que se refiere al ámbito organizacional y requieren de estudios que analicen en profundidad la complejidad de estos fenómenos, así como sus implicancias para la población laboralmente activa.
- Los hallazgos revelan la importancia de complementar técnicas de recolección y análisis de datos, permitiendo fortalecer un estudio exploratorio, dado que abordó variables psicológicas desde una perspectiva más compleja para ilustrar fenómenos como el descrito.
- Como paso siguiente, resultaría importante conocer cómo esta percepción de envejecimiento y trabajo influye en la vida de las personas mayores, en su posibilidad de generar ingresos y mantenerse integrado a la sociedad de manera activa. Sería interesante saber si existen barreras sociales para su inclusión, como pueden serlo las creencias negativas sobre desempeño laboral de los trabajadores de más edad.
- Como se evidencia en la literatura y también en los hallazgos de esta investigación, existe en las organizaciones una visión negativa del envejecimiento; acentuándose el foco en la pérdida de habilidades físicas y cognitivas con su respectiva repercusión en el desempeño en el trabajo. Uno de los mayores riesgos de este descubrimiento es que tales creencias estereotípicas de índole negativa, pueden ser el punto de partida de conductas discriminatorias (Bal, Reiss, Rudolph & Baltes, 2011; Grima, 2011; Richardson, Webb, Webber & Smith, 2013).

Análisis:

El estudio de ciertos estereotipos del desempeño laboral es de gran aporte para la

investigación pues se puede diferenciar el nivel educativo, etnia y frecuencia interactiva mismos que corresponden a contenidos sociales/ emocionales, atributos físico/mentales; basándonos en modelos estereotipados los cuales requieren estudios complejos de estos fenómenos y su relación con la población laboralmente activa.

Tema: Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios

Autor: Cárdenas Rodríguez Magaly, Méndez Hinojosa Luz Marina; González Ramírez Mónica Teresa

Año: 2014

Resumen

El presente estudio correlacional tuvo como objetivos: conocer la percepción de los alumnos acerca del desempeño de sus profesores, indagar el estrés percibido y el estrés de rol en los docentes, analizar los niveles de burnout, identificar los niveles en los que se presentan las características del burnout, indagar qué aspectos de la desorganización institucional son percibidos en mayor frecuencia, saber si existen preocupaciones profesionales en los docentes, examinar si el docente se percibe a sí mismo con falta de reconocimiento profesional y determinar qué variables personales se relacionan con el nivel de estrés percibido, el burnout y el desempeño docente. Se aplicó una escala de estrés y un cuestionario de burnout, en una universidad mexicana, a una muestra convencional de cien catedráticos y se examinaron los resultados de su evaluación del desempeño administrada a alumnos. Los resultados arrojaron correlaciones significativas y negativas del estrés con la edad, la antigüedad y la experiencia docente; al tiempo que la falta de reconocimiento al docente y su salario bajo fueron los indicadores con medias mayores.

Conclusiones:

- Este estudio surge tomando como base la premisa de que quienes se encargan directamente de la evaluación del docente en las universidades tienen un papel clave, ya que pueden contribuir a la identificación y reorientación de los propósitos de los programas de evaluación para que efectivamente se logre el objetivo de mejorar las prácticas de enseñanza-aprendizaje (Rueda, 2008). Así se contará con datos confiables y válidos que puedan sugerir estrategias para reconocer extrínseca e intrínsecamente la actividad del profesor y disminuir su carga laboral para que de este modo mejore su labor frente al aula y los resultados de la evaluación de su desempeño.
- Aunque en el estudio de Delvaux, Vanhoof, Tuytens, Vekeman, Devos y Van Petegem (2013), que pretendía identificar las variables que influyen en el desarrollo profesional en la evaluación docente desde la perspectiva del profesorado, los resultados sugieren que los maestros con experiencia menor a 5 años, perciben efectos positivos en cuanto a su desarrollo profesional, contrario a los maestros con experiencia promedio (ente 5 y 20 años)
- En síntesis, la presencia de estrés y burnout es baja en la muestra, pero los datos evidencian la necesidad de trabajar en las cuestiones administrativas; ya que si bien no se encuentran presentes, el estrés y el burnout en la muestra, el hecho de percibirse con falta de realización y de reconocimiento pudiera llevar al docente a ejercer su trabajo en un menor nivel de motivación.

Análisis:

El presente documento científico será de gran aporte para la investigación ya que son varios los aspectos estresores pues el docente teme constantemente a ser evaluado laboralmente, una manera de examinar el trabajo del profesor es en el

aula de clase sabiendo que existe la satisfacción del catedrático se encuentra relacionada con los puntajes de la evaluación motivo por el cual el docente podría bajar su desempeño laboral y al mismo tiempo este ser un detonante para la presencia de estrés en el mismo.

2.2. Fundamentación filosófica

La presente investigación está basada en un paradigma naturalista, porque permite investigar cualitativamente, misma que tiene como objeto la descripción de cualidades del fenómeno en estudio: El Estrés y Desempeño Laboral.

Para la indagación también se utilizara el paradigma Critico-Propositivo pues se lo plantea como una alternativa para la investigación social debido a que privilegia la interpretación, penetración y definición de los fenómenos sociales: critico porque cuestiona los esquemas del molde investigativo con lógicas instrumentales del poder y propositivo pues plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

La fundamentación axiológica tiene como propósito el fortalecimiento de autonomía, seguridad y confianza en el docente de tal manera que se pueda contribuir a un desempeño laboral con responsabilidad, honestidad, respeto alcanzando así el éxito institucional mediante la aplicación de habilidades y conocimientos.

La fundamentación Ontológica en cuanto a los seres humanos se refiere se efectúa a la realidad del mismo de acuerdo con su manera de ser entonces es necesario aplicarla en la unidad educativa ya que al no permitir que los docentes desarrollen sus habilidades en su máximo potencial, conlleva a reprimir sus capacidades lo cual provoca estrés y un bajo desempeño laboral impidiendo el logro de objetivos.

2.3. Fundamentación Legal

CÓDIGO DE TRABAJO Capítulo V

De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. (Código de Trabajo, 2005).

Art. 65.- Días de descanso obligatorio.- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

LOSEP

CAPITULO VI

DE LA FORMACION Y LA CAPACITACION

Sección 3a.

De la capacitación y desarrollo de personal

Art. 201.- De la capacitación.- La capacitación y el desarrollo profesional constituye un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de las y los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto de Altos Estudios Nacionales. (LOSEP, 2010)

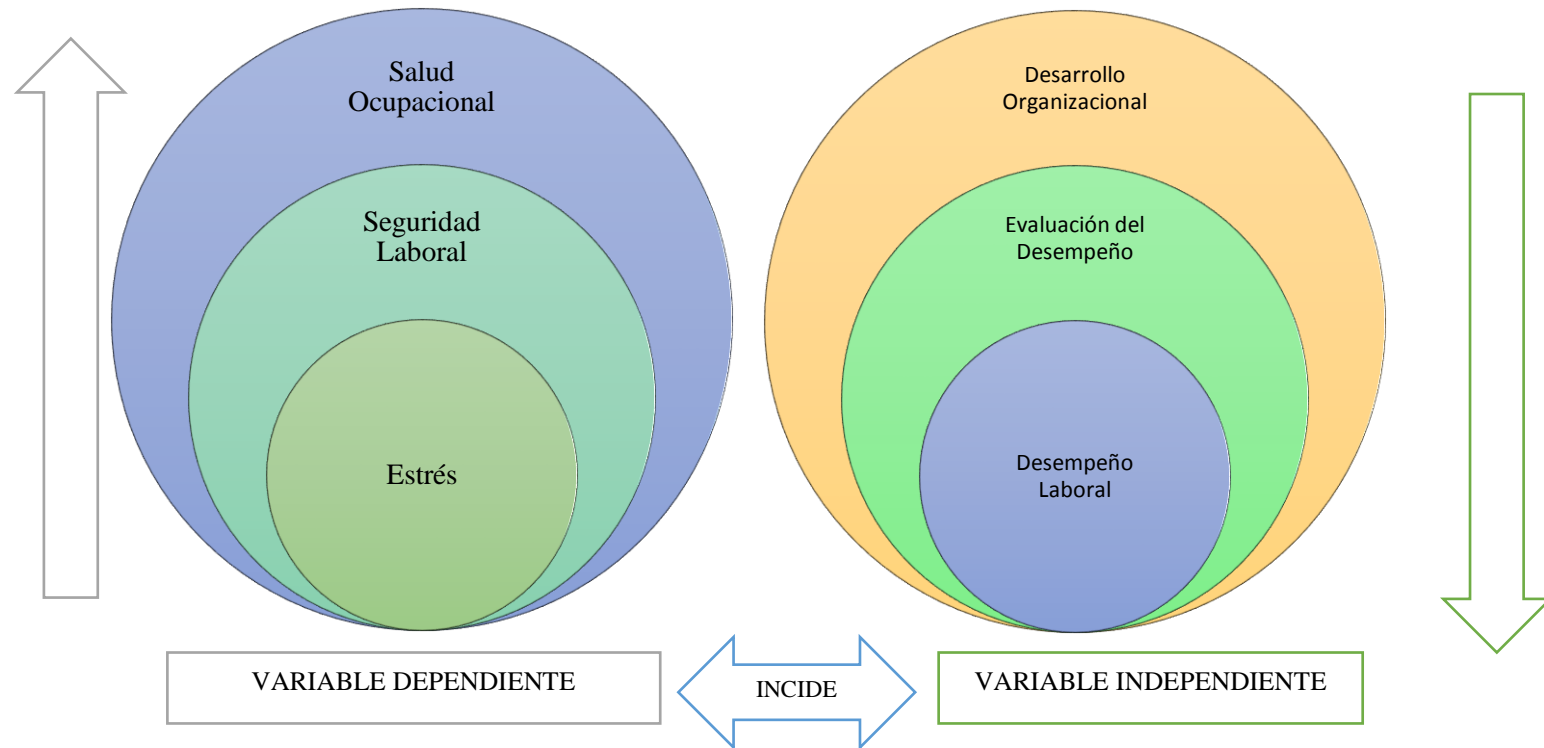
CAPITULO VII

Del subsistema de evaluación del desempeño

Art. 216.- Objetivo específico.- La evaluación del desempeño programada y por resultados tiene como objetivo medir y estimular la gestión de la entidad, de procesos internos y de servidores, mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos fundamentados en una cultura organizacional gerencial basada en la observación y consecución de los resultados esperados, así como una política de rendición de cuentas que motive al desarrollo en la carrera del servicio público, enfocada a mejorar la calidad de servicio y a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. (LOSEP, 2010).

2.4. Categorías Fundamentales

Gráfico 2: Red de inclusiones conceptuales

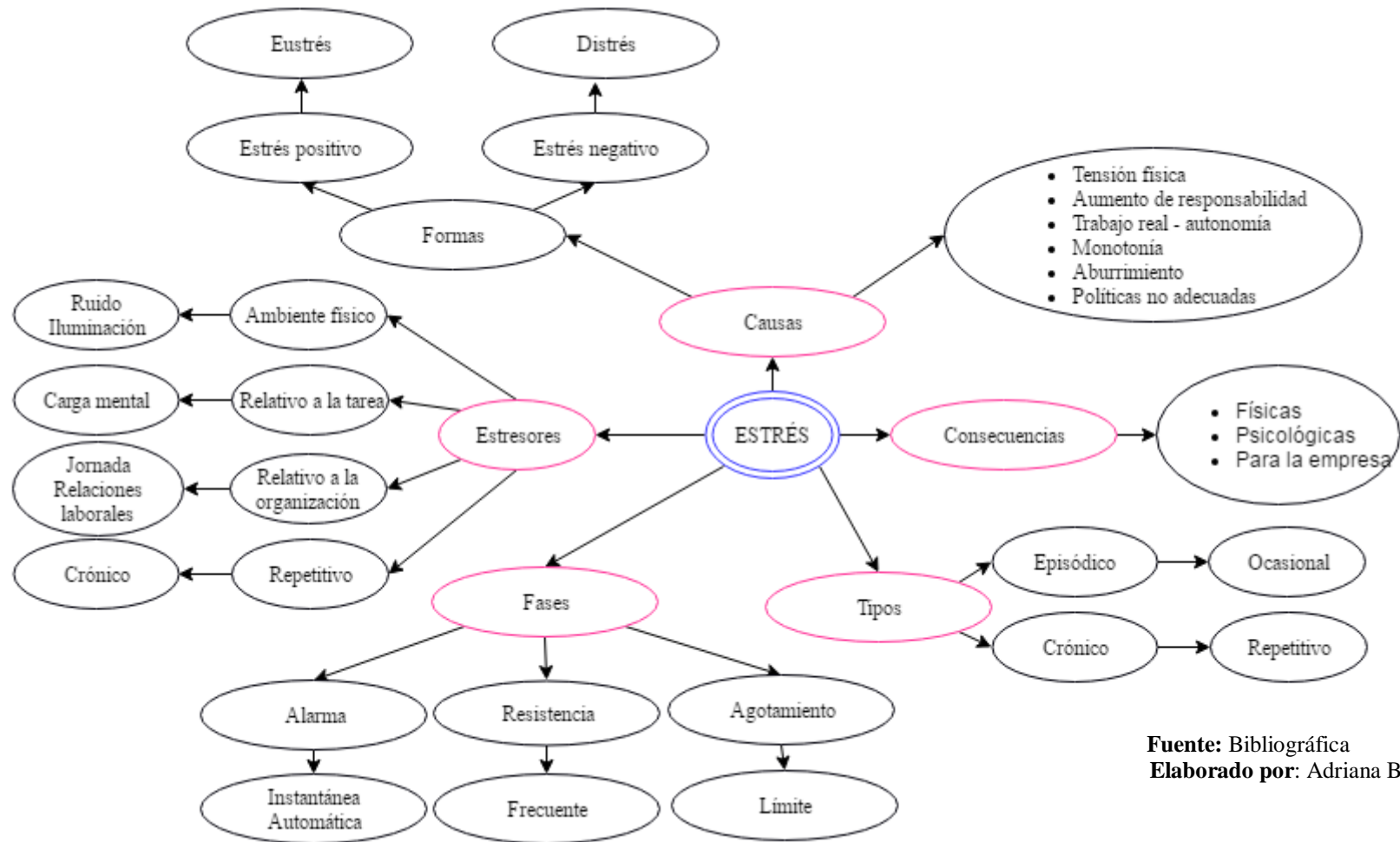


Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

CONSTELACIÓN DE IDEAS VARIABLE INDEPENDIENTE

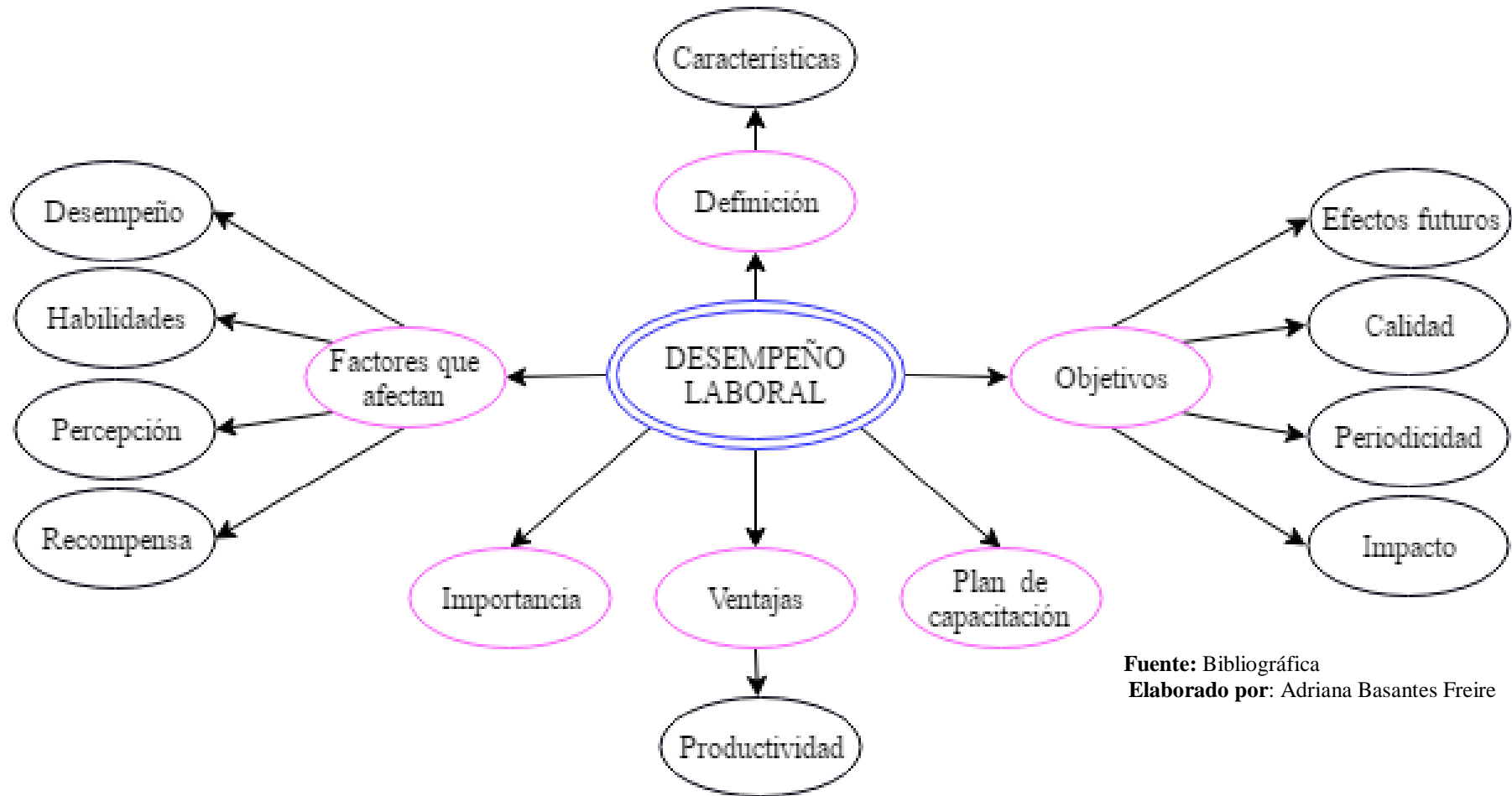
Gráfico 3: Constelación de Ideas Variable Independiente



Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Adriana Basantes Freire

CONSTELACIÓN DE IDEAS VARIABLE DEPENDIENTE

Gráfico 4: Constelación de Ideas Variable Dependiente



2.5. Marco Conceptual

2.5.1. Fundamentación Teórica Variable Independiente

2.5.1.1. ESTRÉS

El estrés ha sido un fenómeno frecuente en la sociedad pues afecta al bienestar tanto físico como psicológico de las personas deteriorando la salud de las organizaciones, siendo un elemento empobrecedor individual y social convirtiéndose en el principal aspecto de salud ocupacional dentro de las organizaciones teniendo consecuencias negativas por tanto más que una enfermedad se puede determinar como un estado de fatiga.

“El estrés laboral es un conjunto de reacciones físicas y mentales que sufre un colaborador cuando se ve sometido a diversos factores externos e internos, que superan su capacidad para enfrentarse a ellos, puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental”. (Zunilda Villanueva 2001 p. 158).

Esta etapa es caracterizada por la presencia de un elevado nivel de angustia y ansiedad provocando a la persona afectada incapacidad para hacer frente a la situación, por ende se ignoran ciertos métodos psicológicos frecuentes actualmente. La reacción del colaborador al encontrarse frente a problemas de estrés depende de su personalidad, ya que distintas situaciones pueden llegar a ser muy estresantes para unos y poco estresantes para otros.

Las causas que puede originar el estrés son:

- **Estrés por excesiva tensión física o psíquica**

Se ocasiona frecuentemente por cualquier tipo de trabajo en el cual el mismo este sujeto a una carga física o mental que el colaborador no pueda soportar.

- **Estrés por aumento de responsabilidad**

Suele presentarse en profesionales destacados en sus labores ya que por

cuestiones de motivación errónea se les aumenta responsabilidades que no son capaces de afrontar y por lo tanto se estresan.

- **Estrés por trabajo repetitivo**

El colaborador que realiza el mismo tipo de trabajo durante toda su jornada de manera casi automática es decir que su trabajo es monótono día tras día es un gran candidato a padecer estrés.

Las consecuencias del estrés pueden llegar a ser diversas y numerosas entre estas tenemos:

Consecuencias Físicas

La aceleración psicofisiológica conlleva al abuso funcional y como consecuencia un cambio estructural o la aparición de sucesos clínicos en personas que padecen enfermedades crónicas o se encuentran propensas a ellas.

- Trastornos gastrointestinales
- Trastornos respiratorios
- Trastornos cardiovasculares
- Trastornos endocrinos
- Trastornos sexuales
- Trastornos dermatológicos
- Trastornos musculares.

Consecuencias Psicológicas

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están:

- Trastornos del sueño
- Ansiedad, miedos y fobias

- Adicción a drogas y alcohol
- Depresión y otros trastornos afectivos
- Alteración de las conductas de alimentación
- Trastornos de la personalidad
- Trastornos esquizofrénicos

Según María del Hoyo 2014 p. 10. Además, todos estos efectos deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones.

Consecuencias para la empresa

Entre las consecuencias que la empresa afrontaría están:

- Alto nivel de absentismo
- Rotación frecuente de puestos de trabajo
- Mal clima laboral
- Mala calidad de servicios y productos.

Según Oscar Slipak existen dos tipos de estrés:

El Episódico

Es aquel que se presenta de momento, no se encuentra presente por mucho tiempo puesto que después de ser enfrentado o resuelto los síntomas que lo ocasionaron desaparecen.

El Crónico

Se presenta frecuentemente en trabajadores sometidos a agentes estresores constantemente, los síntomas de estrés aparecen cuando una misma situación se presenta, al no ser enfrentada por el individuo la exigencia como recurso del estrés no desaparecerá; un ejemplo se presenta cuando a un obrero le piden realizar cierta cantidad de zapatos por día y no puede realizarlos por falta de tiempo.

En 1946, Selye estableció el concepto de Síndrome General de Adaptación (S.G.A.), como un conjunto de procesos y estados fisiológicos como respuesta a una serie de distintos estímulos o estresores, describe tres fases sucesivas de adaptación del organismo estas son: (María del Hoyo 2014 p. 10).

1. Fase de reacción de alarma

Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona preparándose para la respuesta, la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante.

En esta fase se activa el sistema nervioso simpático teniendo como signos: dilatación de las pupilas, sequedad de boca, sudoración, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, aumento de la presión arterial y disminución de la secreción gástrica, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina.

Al mismo tiempo se da una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración para focalizar y mantener la percepción del estímulo estresante, esta reacción transitoria es de corta duración y no resulta perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse

2. Fase de resistencia

Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación, en esta fase aparecen diferentes reacciones metabólicas canalizando al sistema o proceso orgánico específico que sea más capaz de resolverlo, haciendo frente a la presencia del estrés por un plazo indefinido

3. Fase de agotamiento

Como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continúa o adquiere bastante intensidad, superando la capacidad de resistencia, el organismo entra finalmente en la fase de agotamiento, en la cual se colapsa el sistema orgánico enfrentado al estrés, dando lugar a la aparición de alteraciones psicosomáticas.

Según María del Hoyo (2014) existen factores estresores presentes en el lugar de trabajo estos pueden clasificar en:

Estresores del Ambiente Físico

La Iluminación

Influye considerablemente sobre el rendimiento, salud y bienestar psicológico; una inadecuada iluminación que no permita utilizar de manera adecuada los estímulos visuales produce consecuencias negativas para la visión haciendo las tareas difíciles de ejecutarlas, aumentando frustraciones y tensión pues se lucha para finalizar la actividad bajo condiciones no idóneas,

El ruido

En niveles bajos se produce daños auditivo apareciendo una serie de problemas; pudiendo incidir negativamente en la satisfacción, desempeño e irritabilidad, además intensidades altas de sonido afecta la comunicación entre empleados siendo un estresor principal tanto el ruido excesivo como los niveles bajos del mismo

La temperatura

Es un factor del estrés debido a que influye sobre el bienestar personal, el exceso de calor llega a producir somnolencia, al mismo tiempo las condiciones bajas de temperatura pueden disminuir la destreza manual lo cual ocasiona una mala calidad de trabajo y hasta accidentes laborales por tal razón el trabajador se ve obligado a aumentar la atención al verse en probabilidad de riesgo.

Estresores de la Tarea

Carga mental de trabajo

Es la obligación cognitiva, grado de energía empleado o capacidad mental que se pone en uso para desempeñar tareas designadas, pues para realizarlas se lleva a

cabo actividades mentales determinadas por la cantidad de información y por las características del individuo (experiencia, formación, edad, etc.).

La sobrecarga y el exceso de horas de trabajo están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral la baja autoestima, la fatiga, los niveles altos de colesterol, la tasa cardíaca elevada y el tabaquismo. El exceso de trabajo o su dificultad producen estrés. Pero esto no quiere decir que los que realizan poco trabajo (subcarga cuantitativa) o tareas demasiado sencillas (subcarga cualitativa) no sean susceptibles de sufrir estrés y estén siempre relajados, sino que también lo pueden padecer, es decir, la carga demasiado pequeña ocasiona a veces tanto estrés como la sobrecarga pudiendo deteriorar la salud. (French y Caplan 1973)

La ejecución de la tarea implica procesamiento mental pues se debe percibir información externa analizarla almacenando información para el aprendizaje de procesos variados presentes; los mecanismos de carga mental son complejos porque las funciones cognitivas deben ser analizadas tanto desde el punto cuantitativo como cualitativo.

Control sobre la tarea

El control inadecuado sobre la tarea es un estresor refiriéndose al grado que se le permite al individuo controlar las actividades a realizar viniendo de la autonomía, iniciativa y responsabilidad del mismo, la falta de control puede producir consecuencias psíquicas y somáticas propias del estrés

Estresores de la Organización

La jornada de trabajo

Cuando es excesiva produce desgaste físico y mental impidiendo enfrentarse a situaciones estresantes que se le presenten. El aumento de tiempo de trabajo está asociado con disminuir el tiempo de ocio y descanso entonces se dice que puede causar estrés porque en ese tiempo el individuo parcialmente puede reservar energía necesaria para su adaptación.

Las relaciones interpersonales

Suelen ser grupales valoradas positivamente pero también llegan a convertirse en estresores. Las deficientes relaciones interpersonales entre los colaboradores del grupo de trabajo, el mal clima laboral, aislamiento pueden producir elevados niveles de tensión y estrés.

Personal Health: (A Multicultural Approach. p. 43). Sin embargo, el estrés no siempre es malo, de hecho, la falta de estrés puede resultar en un estado de depresión, se han establecido dos tipos o formas de estrés. Uno positivo (eustrés) y otro negativo (distrés)

Estrés Positivo o eustrés

Las personas con eustrés se caracterizan por ser motivadas y creativas, siendo esto lo que los mantiene viviendo y trabajando. El individuo manifiesta talentos especiales con iniciativa e imaginación en forma única resolviendo y enfrentando así sus problemas.

Según Personal Health: A Multicultural Approach. (pags. 59-68). Representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. El individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias.

El estrés positivo es considerado como un estado importante para la salud del individuo resultando una diversidad de beneficios, como mejoramiento de niveles de conocimiento, ejecuciones o aplicaciones cognoscitivas y por ende comportamientos superiores.

Estrés Negativo o Distrés

Se han presentado situaciones en el campo laboral que son claros indicios mismos que provocan estrés negativo, entre los que podemos mencionar: tener mucho trabajo para poco tiempo, actividades desconocidas contrariamente pueden no existir actividades estimulantes incidentes en el colaborador, es decir cuando se encuentra aburrido o frustrado.

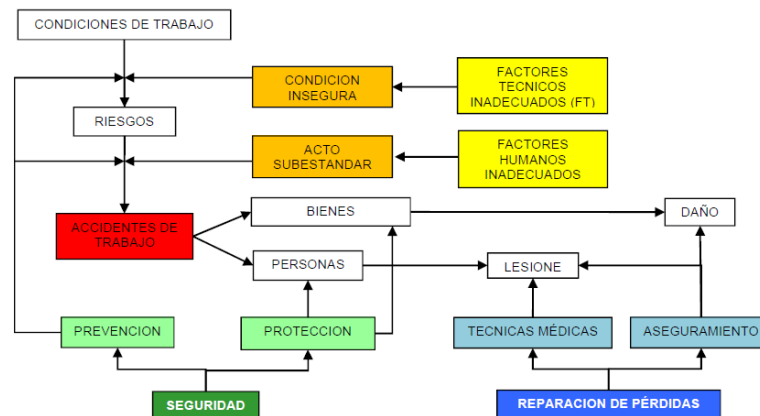
Hans Selye (p.89-9) “Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable”.

La vida diaria se halla repleta de factores estresantes negativos como: deficiente ambiente de trabajo, el fracaso, problemas familiares, conflictos organizacionales, etc. estas situaciones influyen en el estrés negativo generando una reacción negativa en el individuo.

2.5.1.2. SEGURIDAD LABORAL

Las funciones que posee la seguridad laboral y sus relaciones con accidentes y consecuencias son:

Gráfico 5: Funciones de la Seguridad Laboral



Fuente: Bibliográfica

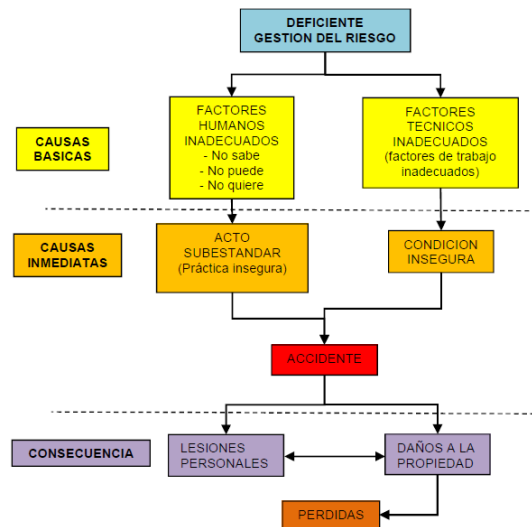
Elaborado por: Cortez.2002. p. 75

Después de haber observado el gráfico anterior se puede decir que los accidentes de trabajo ocurren por la interacción de factores técnicos y factores humanos inadecuados, mismos que se desarrollan dentro de un ambiente de trabajo con condiciones laborales que generan riesgos con probabilidad de daño a colaboradores o instalaciones.

Teniendo la seguridad dos campos de acción: prevención (dedicada a diseñar medidas de control para mitigar riesgos) y, protección (vigila la salud de las personas y cuidar activos de los procesos de la organizaciones)

Causa de los Accidentes

Gráfico 6: Cadena de Sucesos previo a accidente



Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Cortez.2002. p. 81

Todo accidente es producido por una causa, dentro de la gestión técnica de riesgo se diferencian dos tipos de causas:

Básicas

- Factores humanos inadecuados: Los trabajadores no saben cómo realizarlo, no pueden o no quieren hacerlo.
- Factores técnicos inadecuados: Existen deficiencias en los diseños, construcción, mantenimiento y funcionamiento de equipos o instalaciones

Inmediatas

- Acto subestándar: Cuando el trabajador realiza una operación que rompe una norma de seguridad establecida

- Condición insegura: Cuando el medio ambiente de trabajo contiene algún agente o elemento que pone en peligro la integridad del colaborador).

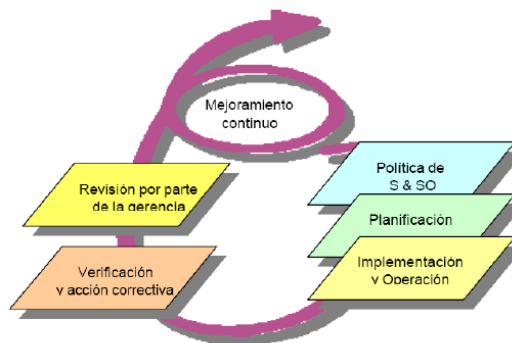
Entonces la deficiente gestión de riesgo en las organizaciones provoca que existan factores humanos y técnicos inadecuados lo cual provocará dichos accidentes o incidentes laborales.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

OHSAS 18001, es un estándar usado para certificar sistemas de SSO a nivel mundial teniendo como objetivo salvaguardar la integridad de los trabajadores mediante la observación del marco legal en material laboral vigente en un país.

Un SGSSO empresarial certificado bajo OHSAS 18001, está compuesto por cinco elementos básicos:

Gráfico 7: Elementos para el mejoramiento continuo



Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: (Cortez. 2002. p. 81)

Al implementar estos cinco elementos correctamente fomentan el uso de buenas prácticas en SSO, resultando un control efectivo de riesgos laborales inherentes a los procesos de producción de la organización, todo esto bajo la filosofía de mejoramiento continuo permanente.

2.5.1.3. SALUD OCUPACIONAL

La salud ocupacional resguarda a colaboradores de riesgos en el clima laboral; Sin embargo, está afín con el estudio del medio ambiente y su ajuste tanto físicos como psíquicos, satisface necesidades laborales. Entre las actividades principales de la salud ocupacional está el control, prevención de accidentes y enfermedades ocasionadas como resultado de las actividades profesionales.

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (OIT y OMS, 2007)

Cabe recalcar que salud ocupacional es un tema de impacto de los gobiernos quienes deben garantizar el bienestar y confort de los trabajadores del país en el cumplimiento de las normas del ámbito laboral. Para eso es necesario realizar inspecciones constantes pretendiendo determinar condiciones desarrolladas en distintos tipos de trabajos.

El clima organizacional nos refleja los valores, las actitudes, las aptitudes y las creencias de los miembros de la empresa, si el clima organizacional es eficiente la empresa tendrá resultados positivos, el administrador debe trabajar correctamente con el propósito de generar un clima laboral adecuado. (Arroyo Tovar, 2012, pág. 100)

Su importancia radica en que la salud ocupacional debe ocuparse de fracturas, cortaduras, y distensiones por accidentes dentro de su área laboral, cabe destacar que en este tema hay que tomar en cuenta la dificultad del empleo, desde ya hace

algún tiempo las empresas además de solicitar un chequeo médico también debería ocuparse de promover una serie de pautas obligatorias evitando posibles lesiones, intoxicaciones, accidentes etc.

2.5.2.Fundamentación Teórica Variable Independiente

2.5.2.1. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El Desarrollo Organizacional estudia el funcionamiento, desarrollo, efectividad de las organizaciones misma que es definida como el conjunto de personas que tienen como finalidad objetivos y metas comunes.

Según Bennis (1969 p. 102) D.O. es "Una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones"

La propia definición de DO presupone algunas características como:

- **Focalización en toda la organización.** El DO toma la organización como un todo para que el cambio sea efectivo. En la sociedad moderna, el cambio es grande pues la organización necesita que todas sus partes trabajen en equipo para resolver los problemas que surjan aprovechando las oportunidades presentes.
- **Orientación sistémica.** El DO se sitúa a las interacciones de las diversas partes de la organización (que ejercen influencia recíproca), a las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos empresariales.
- **Solución de problemas.** El DO no sólo analiza los problemas en teoría, sino que hace énfasis en las soluciones; focaliza los problemas reales, no los artificiales, utilizando la investigación-acción, que es su característica fundamental.
- **Desarrollo de equipos.** El objetivo general del DO es construir mejores equipos de trabajo en la organización. Hace énfasis en los grupos, ya sean pequeños o grandes, propone la cooperación y la integración y enseña a superar diferencias individuales o grupales.

- **Retroalimentación.** El DO busca proporcionar retroalimentación a los participantes para que fundamenten sus decisiones en datos concretos. La retroalimentación suministra información de retorno sobre el comportamiento y estimula a las personas a comprender las situaciones en que se desenvuelven y a emprender las acciones auto correctivas más eficaces en esas situaciones.

Mientras el desarrollo de equipos se relaciona con el cambio individual o microscópico, el DO es macroscópico y sistémico. El DO busca transformar las empresas mecanistas en empresas orgánicas, mediante el cambio organizacional, la modificación de la cultura empresarial y la compatibilidad de los objetivos empresariales con los objetivos individuales de los empleados. De ese modo, el DO es un esfuerzo integrado de cambio planeado que incluye la organización como un todo. El DO abarca un proceso de tres etapas: recolección de datos, diagnóstico empresarial y acción de intervención. Raymond E (1975)

2.5.2.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación de Desempeño es un instrumento utilizado para evaluar y comprobar el nivel de cumplimiento de objetivos propuestos a cada uno de los miembros de la organización.

La evaluación del desempeño es una valoración sistemática del desempeño de cada empleado de la empresa, en relación a las actividades que desarrolla, este proceso determina las cualidades de un individuo y sobre todo permite conocer la contribución a la empresa, la evaluación del desempeño tiene varias denominaciones como: evaluación del personal, informes de progreso, evaluación del mérito, evaluación de eficiencia individual, entre otros. (Rojas López et al, 2012, pág. 245)

Es apropiado que cada miembro de la organización sea evaluado en el transcurso del desarrollo de sus funciones y responsabilidades. Hay que decir que es un error pensar que al evaluar el desempeño se está controlando, coaccionando pues hay que tener presente que no se trata de evaluar para castigar si no al contrario para cada día ser mejores siendo esto beneficioso tanto a nivel individual como organizacional.

¿QUÉ SE EVALÚA?

- Cualidades del colaborador (personalidad, comportamiento)
- Contribución del trabajador
- Potencial desarrollado.

FACTORES QUE SE EVALÚAN

- Conocimiento para la realización del trabajo.
- Calidad del trabajo
- Relaciones personales
- Estabilidad emocional
- Capacidad para sintetizar
- Capacidad para analizar

MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Existen un sin número de métodos para evaluar el desempeño, sabiendo que presentan ventajas y desventajas con relativa adecuación a ciertos tipos de trabajos y/o actividades. Se puede aplicar diferentes sistemas de evaluación como: 90°, 180°, 360° y MBO

EVALUACIÓN 90°

- La evaluación de 90° se realiza del jefe inmediato cuando se evalúa el desempeño del subordinado en su puesto de trabajo, este método permite:
- Medir el desempeño y competencias del personal.
- Diseñar programas de Desarrollo

EVALUACIÓN 180°

Es aquella en la que el empleado es evaluado por el jefe, pares y eventualmente clientes o proveedores, se diferencia de la de 360° porque no es evaluado por subordinados.

EVALUACIÓN 360°

La evaluación de 360° es un proceso de recolección, elaboración y comunicación de información de manera estructurada, a favor de la mejora de la empresa.

Según Chiavenato (1995). “La Evaluación de 360 Grados, es una herramienta de Retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes (Jefe Inmediato, autoevaluación, colega y cliente interno); que nos permite apreciar el resultado del desempeño de los colaboradores.”

Esta técnica consiente en que el evaluador obtenga un perfil completo del trabajador; también, de apreciar el desempeño profesional del colaborador estableciendo habilidades técnicas, el evaluador recibe una retroalimentación sobre el comportamiento del trabajador basándose en la evaluación aplicada.

EVALUACIÓN MANEJO POR OBJETIVOS (MBO)

Evaluación manejo por objetivos (MBO, siglas en inglés) es uno de los métodos moderno de evaluación del desempeño requiriendo de que supervisor - empleado estén comprometidos con los objetivos establecidos para una fecha.

Según Peter Drucker (1954) “Los empleados fijan objetivos mediante la consulta con sus supervisores, luego se utilizan esos objetivos para la evaluación de desempeño”.

Los objetivos y metas establecidos por el trabajador son analizados, revisados, y modificados con el supervisor hasta que ambas partes quedan satisfechas para beneficio del colaborador – empresa.

La Evaluación de Desempeño debe generar un clima experimental que ayude a mejorar el desempeño al momento de ejecutar un proceso obteniendo un mejor resultado, no debe ser una herramienta para calificar resultados pues es malo, es

importante realizar el uso de medidores, (costo, calidad, oportunidad), puesto que si no existe será difícil cuantificar el desempeño.

2.5.2.3. DESEMPEÑO LABORAL

Según (Domínguez Chávez, 2011, pág. 26) “El desempeño laboral es el comportamiento que presentan los empleados en el desarrollo de las actividades laborales.”

El desempeño laboral es el modo que los trabajadores de una organización trabajan eficientemente, cumpliendo normas, reglas de la empresa; desempeño laboral la realización de actividades observadas en el puesto de trabajo, por consiguiente es considerado como aspecto necesario para cumplir las metas y objetivos de la organización.

Nuestro interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto, es decir, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñara. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas las variables que más lo condicionan. (Chiavenato, 2011, pág. 202)

El desempeño de cada miembro de la organización es diferente, variando diferentes factores tanto personales como laborales, el conocimiento se ve reflejado en el esfuerzo individual, las habilidades, motivación etc., el desempeño del colaborador está vinculado de manera directa con la calidad del servicio.

(Guzmán, 2013, pág. 52)El desempeño laboral es una técnica de la gestión del talento humano, en el cual se relaciona el empleado y la empresa, con el fin de obtener un beneficio mutuo, que posibilita un adecuado rendimiento para que la empresa realice las actividades económicas.

Un desempeño laboral adecuado contribuye en el desarrollo de actividades económicas de la organización, por lo tanto al crecimiento profesional de los empleados por esta razón las empresas tienen interés por mejorar el desempeño de

los trabajadores utilizando programas de capacitación para de este modo obtener beneficio mutuo empleado – empresa.

Plan de capacitación

Es importante realizar un plan de capacitación para un correcto desempeño laboral, pues se necesita tener estrategias, procesos y acciones de gestión empresarial y/o académica, con el fin de renovar y profundizar conocimientos, habilidades y destrezas para el desarrollo de los profesionales, debiendo mantener alto sentido de compromiso con las necesidades de la región y del país en las modalidades y niveles a los cuales se presten servicios.

El programa de capacitación y formación profesional debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la Institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social. (Establecimiento Público de Educación Superior del orden departamental pág. 4)

Claramente en la actualidad más que nunca tiene la educación debe ser el medio que equilibre los avances científicos y la esencia de lo humano, promoviendo, la formación de seres humanos íntegros conscientes de su trascendencia, por lo tanto, responsables con las nuevas generaciones.

Importancia del desempeño laboral

Paspuel, 2014, pág. 51. El desempeño laboral es importante porque ayuda a desarrollar la efectividad y el éxito de la empresa, en la actualidad las empresas se enfocan a capacitar a los empleados para el mejoramiento continuo del desempeño laboral, para obtener un éxito empresarial

El fortalecimiento del desempeño contribuye positivamente al desarrollo eficiente de la empresa, actualmente todas las empresas están enfocadas en capacitar frecuentemente a sus colaboradores debido a la necesidad del continuo mejoramiento del desempeño laboral alcanzando de esta manera el éxito.

Características

Según (Cuesta, 2010, pág. 12) El desempeño laboral posee ciertas características las mismas que se detallan a continuación:

- **Certeza**

Cuando se tiene información necesaria y precisa para realizar una determinada actividad.

- **Incertidumbre**

Cuando no se tiene información necesaria y precisa para realizar una determinada actividad.

- **Riesgo**

Cuando la probabilidad de éxito es inferior a cien por ciento.

- **Conflicto**

Presiones opuestas de diferentes fuentes, el desempeño laboral se vincula entre personas o grupos y se genera un conflicto.

- **Adaptabilidad**

Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes.

- **Comunicación**

Es la capacidad de adecuar el lenguaje a las necesidades del receptor, con la finalidad de obtener una comunicación eficiente.

- **Iniciativa**

Tiene la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar las metas propuestas.

- **Trabajo en equipo**

Es la capacidad de desenvolverse de manera eficiente en el equipo

- **Estándares de trabajo**

Este aspecto se refiere al cumplimiento de las metas establecidas.

- **Desarrollo de talentos**

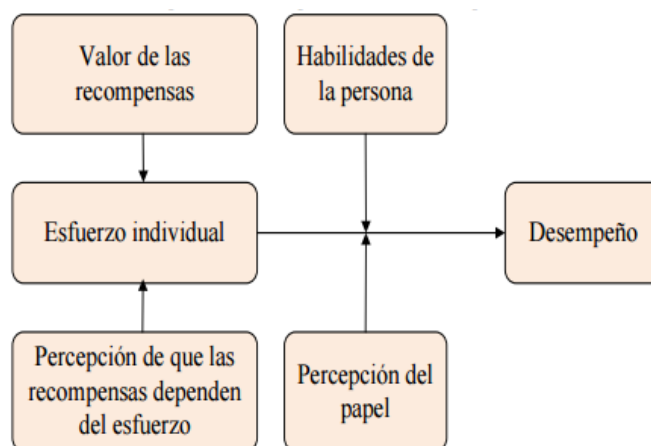
Es la capacidad de desarrollar las habilidades y destrezas de los miembros del equipo de trabajo.

- **Potencia el diseño de trabajo**

Es la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz, para cumplir con las metas establecidas

Principales Factores que afecta el Desempeño Laboral

Gráfico 8: Factores que afectan el desempeño laboral



Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: (Chiavenato, 2011. Pág. 203)

Los factores que afectan el desempeño laboral son la apreciación de que las recompensas dependen del esfuerzo de cada colaborador, la percepción del papel es decir la valoración relacionada a las funciones con actividades que debe desempeñar el empleado, consecuentemente se encuentra el desempeño del trabajador en la realización de las funciones encargadas, posteriormente habilidades, conocimientos que cada miembro de la organización posee, conjuntamente el valor de las recompensas que la persona gana según el cargo y funciones desempeñadas, por último el esfuerzo particular del colaborador utilizado para el desarrollo correcto de las actividades profesionales.

2.6. HIPÓTESIS

H1. “El estrés laboral incide en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona en la Ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

H0. “El estrés laboral no incide en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona en la Ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

2.7. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

- **Variable Independiente**

Estrés Laboral

- **Variable Dependiente**

Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE

La investigación se enfoca en un método cuali-cuantitativo.

Según (Villegas Ramos, 2010, pág. 32) *“la investigación cualitativa es una investigación que no es de carácter cuantitativo y suele estar implicado en la recolección de datos y la fuente directa es el ambiente natural.”* En el estudio investigación se aplica la investigación cualitativa, porque se valorará la participación de los trabajadores; por medio de sentimientos, pensamientos ayudando a encontrar soluciones para el problema manifestado.

Según (Pita Perez, 2012, pág. 56) indica que *“este tipo de investigación recolecta y analiza los datos de las variables en estudio, además estudia los fenómenos cuantitativos.* En el presente estudio se emplea la investigación cuantitativa, ya que utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas

3.2. Modalidad Básica De La Investigación

Investigación de Campo

Según el autor (Martinez, 2011, pág. 14) *“la investigación de campo se refiere a un estudio científico, dirigidos a descubrir las relaciones entre variables, este tipo de investigación proviene de técnicas como la encuesta, entrevista, cuestionarios entre otros.”* Es una investigación de campo pues se realizó un análisis sistemático de problemas reales, con el fin de describir, descifrar y comprender su naturaleza

basándonos en el lugar donde se dan los hechos, el problema y la fenomenología a considerar.

Investigación Bibliográfica – Documental

(Martínez, 2010, pág. 12) *“indica que este tipo de investigación consiste en realizar un análisis conceptual y teórico, ya sea de libros, revistas, investigaciones anteriores, documentos legales y más.”* Está basada en el estudio de la investigación de diferentes fuentes bibliográficas o documentales en donde predominará el análisis, la interpretación, las opiniones, las conclusiones y recomendaciones del autor o autores.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

EXPLORATORIO

Según (Naresh, 2012, pág. 86) *“la investigación exploratoria es la etapa inicial en la investigación general, la hipótesis establecida se debe probar de forma estadística”* Es exploratoria porque anterior a establecer el tema planteado se ejecutó una investigación para determinar las principales problemáticas generadas en el lugar de los hechos.

DESCRIPTIVO

(Tamayo, 2011, pág. 46) *“este tipo de investigación se refiere a la descripción, análisis e interpretación de la actualidad, es decir trabaja sobre la realidad del hecho.”* Es descriptiva ya que para el progreso de la indagación será necesario contar con datos y hechos que aporten con el desarrollo de la misma, permitiendo llegar a una propuesta que será beneficiosa para ambos entornos.

CORRELACIONAL

(García Avendaño, 2011, pág. 31) *“la investigación correlacional, pretende relacionar dos o más conceptos o variables y tiene como propósito determinar el grado de relación existente entre las dos variables.”* Es correlacionar puesto que se debe medir cada variable presuntamente relacionada posteriormente se miden y analizan la correlación integrando las dos variables, una variable dependiente y otra variable independiente, las mismas que al final de la indagación se relacionaran para obtener una solución.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

En el presente trabajo se tomará en cuenta a una población de 45 personas, la cual consta de 45 docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona.

Tabla 1: Población y Muestra

| POBLACIÓN | MUESTRA |
|-----------------------------|----------------|
| Docentes jornada vespertina | 38 |
| TOTAL | 38 |

Fuente: Unidad Educativa Mario Cobo Barona

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

3.4.2. Muestra

Se ha visto la necesidad de excluir a los docentes de la jornada matutina puesto que disponen de menor tiempo para la investigación, por tal motivo se tomará como muestra a los docentes de la jornada vespertina de la institución.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente: Estrés Laboral

Cuadro1: Operacionalización de variables V.I

| CONCEPTO | CATEGORÍAS | INDICADOR | ITEMS | TÉCNICA | INSTRUMENTO |
|--|---|---|---|-----------------|---------------------|
| <p>El estrés laboral es un conjunto de reacciones fisiológicas y mentales que resiste el trabajador al verse sometido a distintos factores externos e internos, que superan su capacidad para enfrentarse a ellos. (<i>María del Hoyo 2014 p. 10</i>).</p> | <p>Reacciones fisiológicas</p> <p>Factores</p> <p>Capacidad de adaptación</p> | <p>Psicológicas</p> <p>Físicas</p> <p>Personales Familiares</p> <p>Sociales</p> <p>Laborales</p> <p>Cambios de horario</p> <p>de Condiciones imprevistas.</p> | <p>¿Ha sufrido algún accidente laboral en la organización debido a la falta de concentración?</p> <p>¿Se estresa con facilidad en su lugar de trabajo?</p> <p>¿Se siente incapaz de tomar decisiones apropiadas en el desarrollo de sus actividades laborales?</p> <p>¿Cumple a tiempo con las tareas asignadas en la organización?</p> | <p>Encuesta</p> | <p>Cuestionario</p> |

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Cuadro 2: Operacionalización de Variables V.D

| CONCEPTO | CATEGORÍAS | INDICADOR | ITEMS | TECNICA | INSTRUMENTO |
|---|--------------------|-----------------------|---|----------|--------------|
| El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de metas dentro de la organización en un tiempo definido. <i>(Domínguez Chávez, 2011, pág. 26)</i> | Nivel de ejecución | Alto Medio Bajo | ¿Considera que su desempeño laboral en la institución es óptimo? ¿Dispone de materiales necesarios para cumplir sus objetivos? ¿Cumple puntualmente con las tareas que se le asignan en la institución? | Encuesta | Cuestionario |

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

3.6. Recolección de información

Cuadro 3: Población y Muestra

| Preguntas Básicas | Explicación |
|----------------------------------|--|
| 1.- ¿Para qué? | <p>Investigar de qué manera incide el estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona en la ciudad de Ambato, Tungurahua.</p> <p>Diagnosticar el nivel de estrés laboral de los docentes de la institución.</p> <p>Analizar los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Diseñar un artículo académico sobre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona</p> |
| 2.- ¿De qué personas u objetos? | A docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona |
| 3.- ¿Sobre qué aspectos? | Psicológicas Físicas Personales Familiares Sociales Laborales Cambios de horario Condiciones imprevistas. Alta Media Baja Estabilidad Asensos Económicas Crecimiento profesional |
| 4.- ¿Quién? ¿Quiénes? | Investigadora Adriana Basantes |
| 5.- ¿A quién? | A los 38 docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona. |
| 6.- ¿Cuándo? | En el periodo Abril – Septiembre (2016) |
| 7.- ¿Donde? | Instalaciones de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona |
| 8.- ¿Cuántas veces? | 1 vez |
| 9.- ¿Qué técnica de recolección? | Encuesta. |
| 10.- ¿Con que? | Cuestionario. |

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

3.7. Procesamiento y análisis

- Revisión crítica de la información adquirida
- Repetición de recolección, en casos individuales para corregir fallas de contestación
- Tabulación o cuadro según variables, estudio estadístico de datos
- Representación Gráfica
- Análisis e interpretación de resultados
- Comprobación de la Hipótesis mediante el estadígrafo Chi-Cuadrado
- Fórmula del Estadígrafo de Prueba $X^2 = \sum ((O - E)^2 / E)$

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

1. ¿Se estresa con facilidad en su puesto de trabajo?

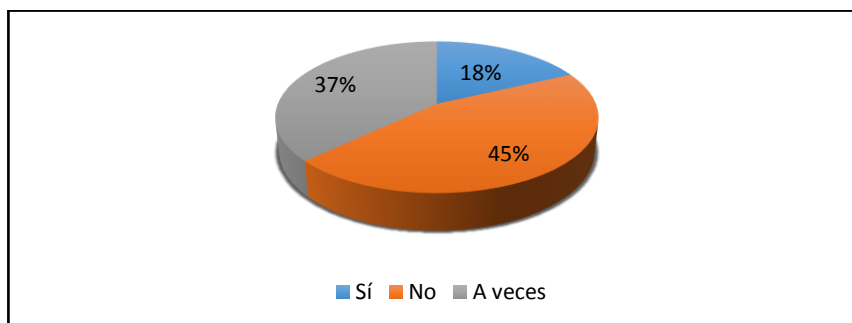
Tabla 2. Estrés en el puesto de trabajo

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 7 | 18% |
| No | 17 | 45% |
| A veces | 14 | 37% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 9. Estrés en el puesto de trabajo.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 7 que representan un 18% manifiestan que si se estresan con facilidad en su puesto de trabajo, 17 que es igual al 45% no se estresan fácilmente y 14 que son el 37% mencionan que a veces.

Interpretación

Se puede interpretar que los docentes en su mayoría se estresan en repetidas ocasiones, se puede decir que existen colaboradores que no se estresan puesto que les gusta lo que realizan, disfrutan de su trabajo y hay quienes manifiestan no estresarse debido al cuidado de su salud, por otra parte los docentes que si se estresan con facilidad revelan que su salud está en juego por la acumulación de documentos, por demasiada presión ministerial en otras ocasiones y muy a menudo depende de la intensidad del trabajo encomendado sin previo aviso.

2. ¿El desempeñar varias actividades en su lugar de trabajo le mantiene tensionado?

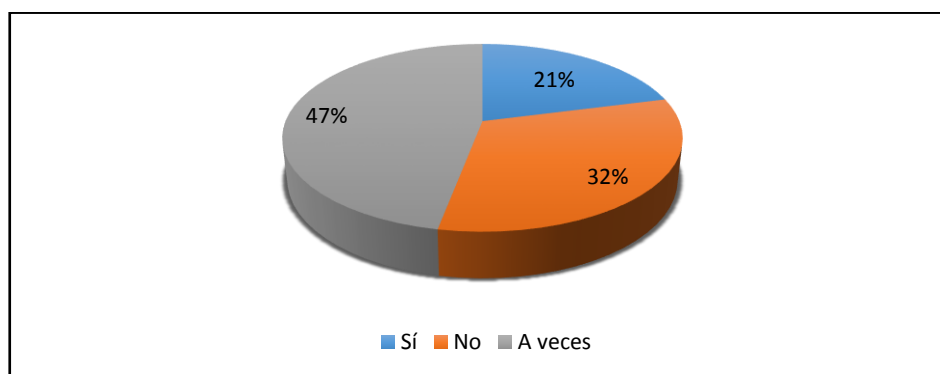
Tabla 3. Tensión en el lugar de trabajo

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 8 | 21% |
| No | 12 | 32% |
| A veces | 18 | 47% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico10. Tensión en el lugar de trabajo



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 8 que representan un 21% manifiestan que si se mantienen tensionados al desempeñar varias actividades, 12 que es igual al 32% no se tensionan y 18 que son el 47% mencionan que a veces.

Interpretación

De acuerdo con la encuesta realizada existen docentes que no se tensionan pues les agrada estar ocupados o simplemente opinan que hay que darse tiempo para todo, por el contrario otros profesores se sienten tensionados por no poder desempeñar su trabajo con tranquilidad, por falta de organización de tiempo o por sobre carga de trabajo, en reiteradas ocasiones no son enviadas las tareas con tiempo e incluso hay docentes que manifiestan que olvidan que son profesores pues se les asignan tareas que no corresponden a su práctica profesional

3. ¿Siente Usted desánimo y le gustaría desempeñar otra actividad laboral más tranquila?

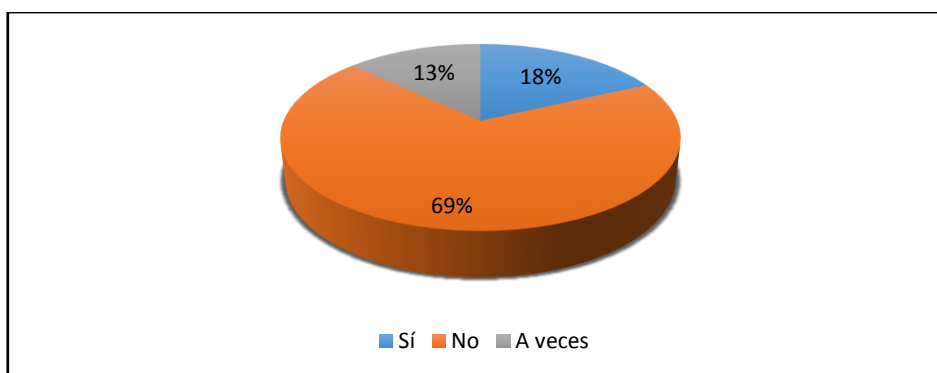
Tabla 4. Actividad laboral tranquila

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 7 | 18% |
| No | 26 | 69% |
| A veces | 5 | 13% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 11. Actividad laboral tranquila.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 7 que representan un 18% manifiestan que si sienten desánimo y les gustaría desempeñar otra actividad laboral más tranquila, 26 que es igual al 69% no desean desempeñar otra actividad laboral y 5 que son el 13% mencionan que a veces.

Interpretación

Los docentes en su mayoría dan a conocer que no les gustaría desempeñar otra actividad laboral debido a les gusta su profesión, por vocación o por el miedo a fracasar en otro ámbito, con un porcentaje menor pero no menos importante algunos profesores en ocasiones si desearían desempeñarse en otro lugar trabajo debido a desacuerdo de las autoridades, al ser reconocidos por su trabajo, o por cuidar su salud puesto que declaran que su desempeño laboral se ve afectado.

4. ¿Cumple puntualmente con las tareas que se le asignan en la institución?

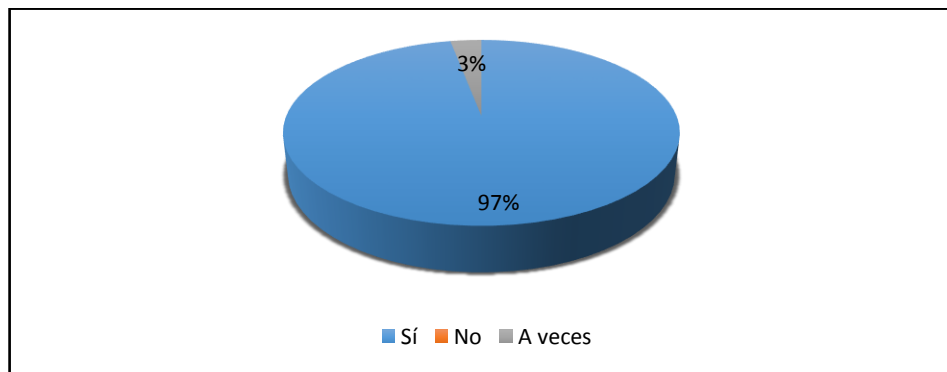
Tabla 5. Tareas asignadas entregadas puntualmente.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 37 | 97% |
| No | 0 | 0% |
| A veces | 1 | 3% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 12. Tareas asignadas entregadas puntualmente.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 37 que representan un 97% manifiestan que si cumplen puntualmente con las tareas asignadas por la institución, ninguno que es igual al 0% y 1 que son el 3% menciona que a veces.

Interpretación

Las tareas asignadas por la institución a los docentes si son cumplidas puntualmente muchos de ellos dicen entregarlas a tiempo por profesionalismo, responsabilidad o en pocas ocasiones por librarse de tensiones innecesarias.

5. ¿Cuándo recibe una crítica negativa por su desempeño laboral se incomoda?

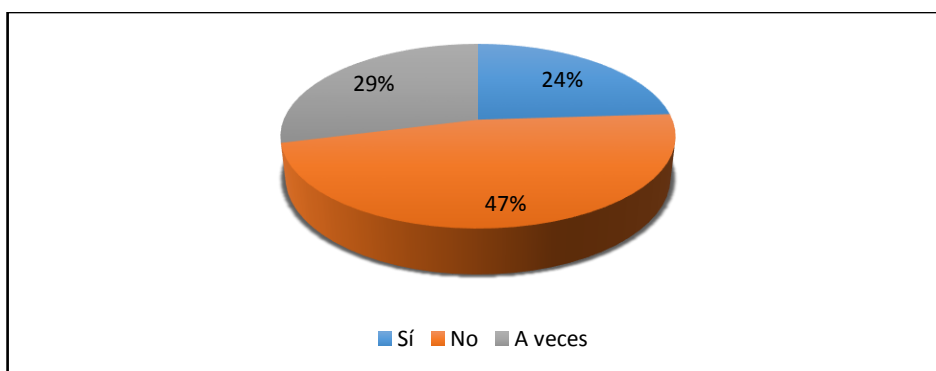
Tabla 6. Crítica negativa por desempeño laboral

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Sí | 9 | 24% |
| No | 18 | 47% |
| A veces | 11 | 29% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 13. Crítica negativa por desempeño laboral.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 9 que representan un 24% manifiestan que si se incomodan cuando reciben una crítica negativa por su desempeño laboral, 18 que es igual al 47% no se incomodan por las críticas acerca de su trabajo y 11 que son el 29% mencionan que a veces.

Interpretación

Existen docentes a quienes no les incomoda recibir una crítica negativa por su desempeño pues consideran que es para mejorar al mismo tiempo que aprenden cosas nuevas, por otro lado reiteradamente algunos profesores opinan que si les incomoda pues tratan de cumplir sus actividades aunque no les competa realizarlas además de manifestar que las autoridades antes de hacer una crítica deberían averiguar las situaciones por las que atraviesan.

6. ¿Posee alguna enfermedad física o mental a causa del trabajo en la institución?

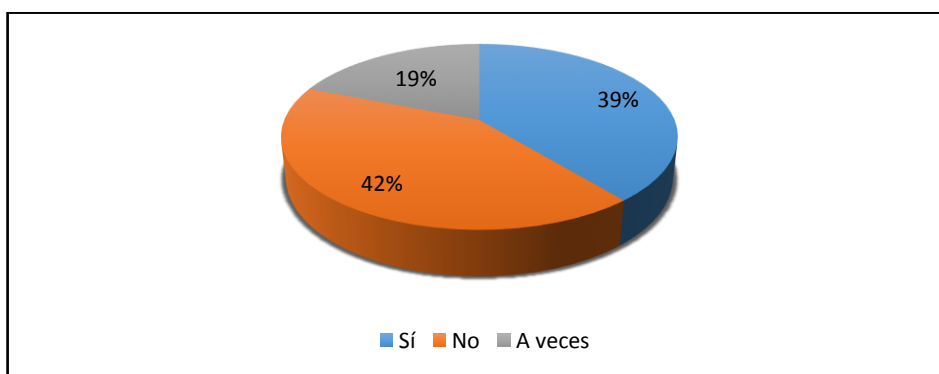
Tabla 7. Enfermedad física o mental.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Sí | 15 | 39% |
| No | 16 | 42% |
| A veces | 7 | 19% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 14. Enfermedad física o mental.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 15 que representan un 39% manifiestan que si presentan una enfermedad ya sea física o mental a causa del trabajo, 16 que es igual al 42% no presentan ningún tipo de enfermedad por sus actividades laborales y 7 que son el 19% mencionan que a veces.

Interpretación

Las enfermedades físicas y mentales si se manifiestan en la mayoría de docentes ya que han mencionado que las enfermedades que aquejan su salud son estrés, migraña y gastritis, en algunas ocasiones el resto de profesores revelan que a veces los dolores de cabeza constantes es su preocupación, pero hay quienes no la padecen.

7. ¿Se siente incapaz de tomar decisiones apropiadas en el desarrollo de sus actividades laborales?

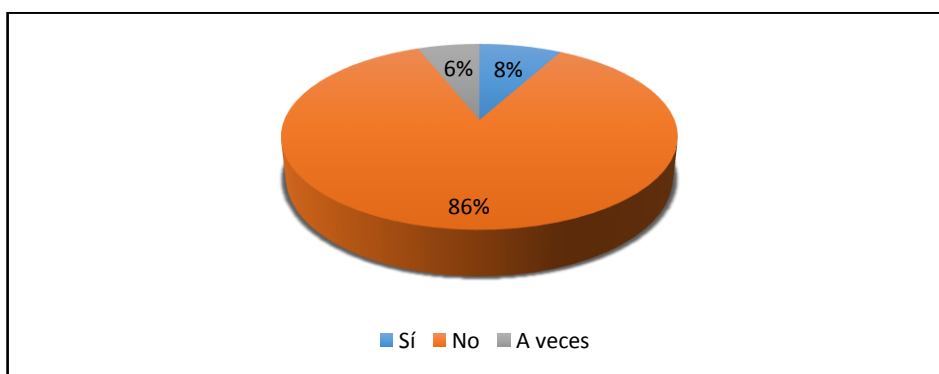
Tabla 8. Toma de decisiones

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 3 | 8% |
| No | 33 | 86% |
| A veces | 2 | 6% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 15. Toma de decisiones.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 3 que representan un 8% manifiestan que si sienten incapaces de tomar una decisión en sus actividades laborales, 33 que es igual al 86% no se sienten incapaces de tomar decisiones dentro de su trabajo y 2 que son el 6% mencionan que a veces.

Interpretación

El tomar decisiones en el ámbito laboral para la mayoría de docentes no les parece difícil porque consideran estar actualizados, capacitados para hacerlo, en cambio otros consideran no estar preparados debido a que no existe autonomía para el desempeño docente, y a veces les es difícil decidir qué es lo mejor para la institución e incluso para ellos mismos.

8. ¿Considera que su desempeño laboral en la institución es óptimo?

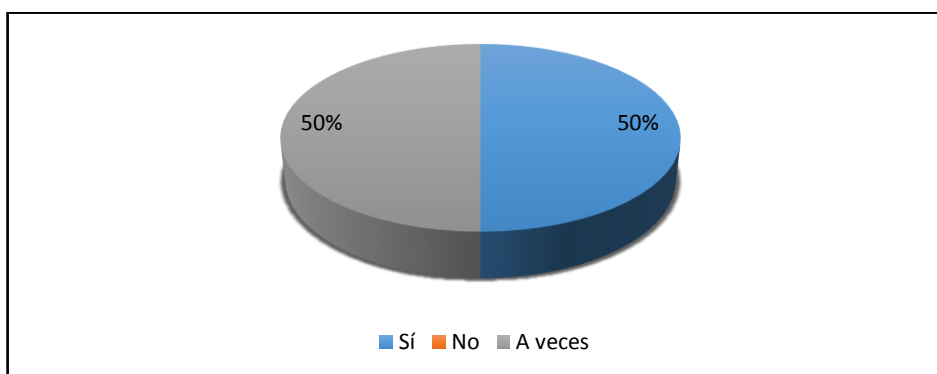
Tabla 9. Desempeño laboral en la institución.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 19 | 50% |
| No | 0 | 0% |
| A veces | 19 | 50% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 16. Desempeño laboral en la institución.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 19 que representan un 50% manifiestan que su desempeño laboral si es óptimo, 0 que es igual al 0% no consideran que su desempeño sea malo y 5 que son el 13% mencionan que a veces.

Interpretación

La opinión de los docentes en cuanto al desempeño laboral se ve dividid, ya que la mitad de ellos mencionan que si se desenvuelven de una marea optima en su trabajo dando todo de sí mismo para cumplir lo establecido por las autoridades, pero la otra mitad de profesionales piensan que solo a veces su desempeño es óptimo puesto que manifiestan que las preocupaciones y las cosas que deben cumplir son en ocasiones de impreviso y no se les otorga el suficiente tiempo para cumplirlas.

9. ¿Se siente comprometido con su puesto de trabajo y la institución?

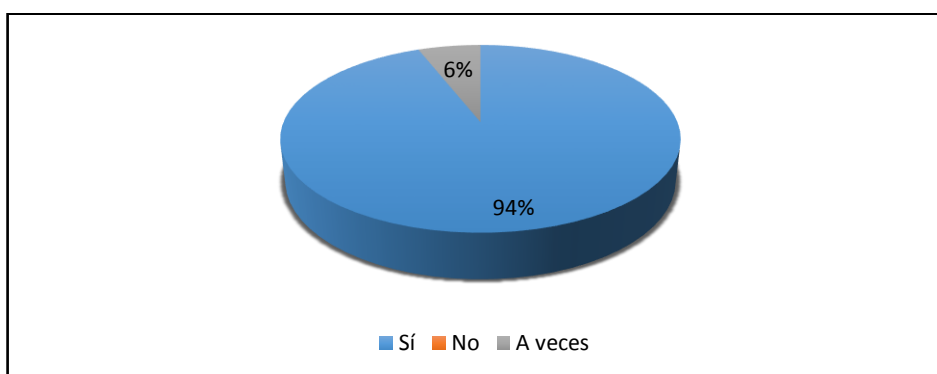
Tabla 10. Compromiso en el puesto de trabajo / institución.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 36 | 94% |
| No | 0 | 0% |
| A veces | 2 | 6% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 17. Compromiso en el puesto de trabajo / institución.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 36 que representan un 94% manifiestan que si sienten comprometidos con su puesto de trabajo y la institución, 0 que es igual al 0% y 2 que son el 6% mencionan que solo a veces se sienten comprometidos.

Interpretación

Mayoritariamente los docentes se sienten comprometidos con la institución y con su puesto de trabajo, pues es su responsabilidad demostrar profesionalismo dentro de la misma, en ocasiones hay profesores que solo a ves muestran sentirse comprometidos pues creen que cuando se ven ligados a la institución y su puesto de trabajo verdaderamente realizan las cosas bien.

10. ¿Cree Usted que las dificultades extra laborales influyen en su trabajo?

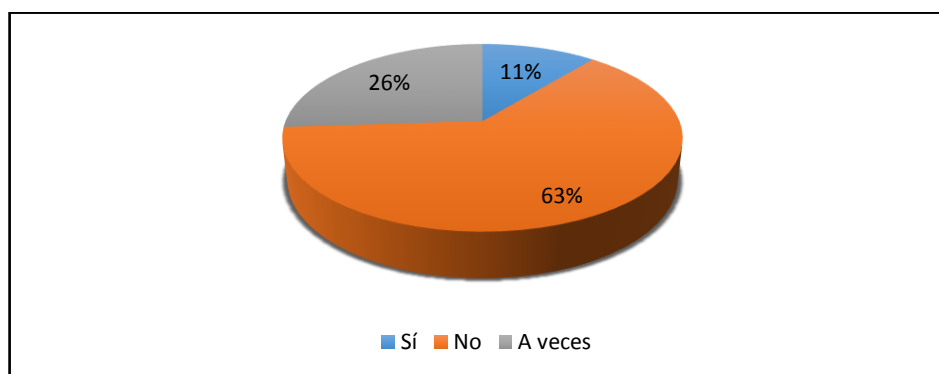
Tabla 11. Dificultades extra laborales.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 4 | 11% |
| No | 24 | 63% |
| A veces | 10 | 26% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 18. Dificultades extra laborales.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 4 que representan un 11% manifiestan que sus problemas extra laborales si influyen es su trabajo, 24 que es igual al 63% consideran que no influyen y 10 que son el 26% mencionan que a veces.

Interpretación

Los problemas extra laborales no influyen en el trabajo de la mayoría de docentes porque consideran que lo uno no tiene que ver con lo otro o poseen estabilidad emocional, en cambio a otros profesionales si les afecta pues dicen ser humanos además de tener su atención dividida entre su trabajo y su problemas fuera de la institución, finalmente a veces es difícil para ellos dividir el tiempo para solucionar sus dificultades lo cual conlleva a no poder concentrarse con facilidad.

11. ¿A menudo sus superiores lo incentivan o motivan emocionalmente?

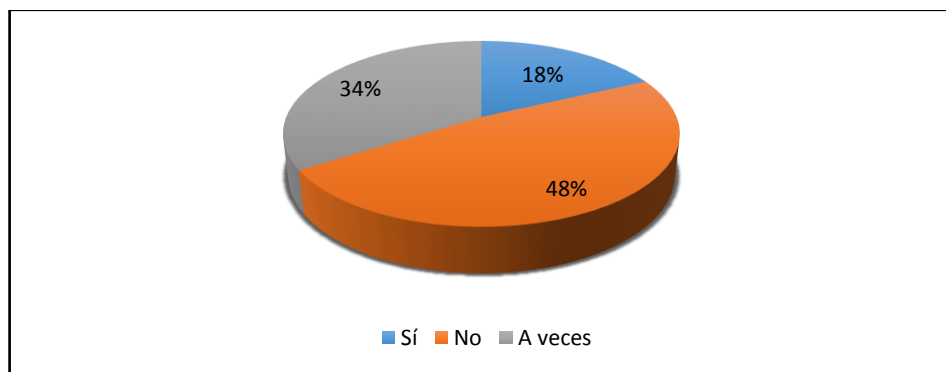
Tabla 12. Incentivos o motivación emocional.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 7 | 18% |
| No | 18 | 48% |
| A veces | 13 | 34% |
| Total | 38 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 19. Incentivos o motivación emocional.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Análisis

De un total de 38 encuestados que corresponden el 100%, 7 que representan un 18% manifiestan que si reciben motivación emocional por parte de sus superiores, 18 que es igual al 48% no reciben motivación emocional y 13 que son el 34% mencionan que a veces.

Interpretación

La motivación emocional en la unidad educativa según la encuesta realizada se muestra escasa en ocasiones, pues los docentes opinan que es falta de costumbre, los superiores están igual o más tensionados, a veces si valoran el trabajo con una palabra de aliento o una sonrisa considerando que en ocasiones existe un buen ambiente laboral o simplemente no lo hacen por falta de tiempo pues deben cumplir con sus funciones.

4.3. Verificación de Hipótesis

El estrés incide en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona.

Variable Dependiente

El estrés

Variable Independiente

Desempeño Laboral

4.3.1. Planteamiento de la hipótesis

Modelo Lógico

H₀: El estrés no incide en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona.

H₁: El estrés incide en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona.

4.3.2. Selección de nivel de significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizó el nivel de $\alpha = 0.05$

Confiabilidad 95%

4.3.3. Descripción de la población

Se ha seleccionado a 38 docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa

Mario Cobo Barona, ajustándose a los parámetros para la realización de la actual investigación. Debido a que el resto de la población no se encontraba disponible para el estudio, pero se considera que el número de población dispuesta y seleccionada es perfecta para el objetivo planteado, a su vez, este universo tiene 5% de error muestral.

4.3.4. Especificación del Estadístico

Trata de un cuadro conformado por 3 columnas y dos filas aplicando la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Cuadro 4. Preguntas

| N | ASPECT |
|---|--|
| 2 | ¿El desempeñar varias actividades en su lugar de trabajo le mantiene tensionado? |
| 8 | ¿Considera que su desempeño laboral en la institución es óptimo? |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

4.3.5. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Se procede a establecer grados de libertad estimados de 4 filas por 3 columnas.

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

$$gl = (3-1) (4-1)$$

$$gl = (2) (3)$$

$$gl = 6$$

Por tanto con 6 grados de libertad y un 5 nivel de significación en la tabla que

$$X^2_t=12.59$$

DISTRIBUCIÓN DEL CHI – CUADRADO

Tabla 13 : Grados de libertad

| g | p | | | | | | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| | 0.001 | 0.025 | 0.05 | 0.1 | 0.25 | 0.5 | 0.75 | 0.9 | 0.95 | 0.975 | 0.999 |
| 1 | 10.827 | 5.024 | 3.841 | 2.706 | 1.323 | 0.455 | 0.102 | 0.016 | 0.004 | 0.001 | 0 |
| 2 | 13.815 | 7.378 | 5.991 | 4.605 | 2.773 | 1.386 | 0.575 | 0.211 | 0.103 | 0.051 | 0.002 |
| 3 | 16.266 | 9.348 | 7.815 | 6.251 | 4.108 | 2.366 | 1.213 | 0.584 | 0.352 | 0.216 | 0.024 |
| 4 | 18.466 | 11.143 | 9.488 | 7.779 | 5.385 | 3.357 | 1.923 | 1.064 | 0.711 | 0.484 | 0.091 |
| 5 | 20.515 | 12.832 | 11.07 | 9.236 | 6.626 | 4.351 | 2.675 | 1.61 | 1.145 | 0.831 | 0.21 |
| 6 | 22.457 | 14.449 | 12.592 | 10.645 | 7.841 | 5.348 | 3.455 | 2.204 | 1.635 | 1.237 | 0.381 |
| 7 | 24.321 | 16.013 | 14.067 | 12.017 | 9.037 | 6.346 | 4.255 | 2.833 | 2.167 | 1.69 | 0.599 |
| 8 | 26.124 | 17.535 | 15.507 | 13.362 | 10.219 | 7.344 | 5.071 | 3.49 | 2.733 | 2.18 | 0.857 |
| 9 | 27.877 | 19.023 | 16.919 | 14.684 | 11.389 | 8.343 | 5.899 | 4.168 | 3.325 | 2.7 | 1.152 |
| 10 | 29.588 | 20.483 | 18.307 | 15.987 | 12.549 | 9.342 | 6.737 | 4.865 | 3.94 | 3.247 | 1.479 |
| 11 | 31.264 | 21.92 | 19.675 | 17.275 | 13.701 | 10.341 | 7.584 | 5.578 | 4.575 | 3.816 | 1.834 |
| 12 | 32.909 | 23.337 | 21.026 | 18.549 | 14.845 | 11.34 | 8.438 | 6.304 | 5.226 | 4.404 | 2.214 |
| 13 | 34.527 | 24.736 | 22.362 | 19.812 | 15.984 | 12.34 | 9.299 | 7.041 | 5.892 | 5.009 | 2.617 |
| 14 | 36.124 | 26.119 | 23.685 | 21.064 | 17.117 | 13.339 | 10.165 | 7.79 | 6.571 | 5.629 | 3.041 |
| 15 | 37.698 | 27.488 | 24.996 | 22.307 | 18.245 | 14.339 | 11.037 | 8.547 | 7.261 | 6.262 | 3.483 |

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

4.3.6. Recolección de datos y cálculos estadísticos

Cuadro 5. Frecuencias Observadas

| Indicadores | Alternativas | | | Total |
|---|--------------|-----------|-----------|------------|
| | Sí | No | A Veces | |
| 2. ¿El desempeñar varias actividades en su lugar de trabajo le mantiene tensionado? | 8 | 12 | 18 | 38 |
| 6. ¿Posee alguna enfermedad física o mental a causa del trabajo en la institución? | 15 | 16 | 7 | 38 |
| 8. ¿Considera que su desempeño laboral en la | 19 | 0 | 19 | 38 |
| 11. ¿A menudo sus superiores lo incentivan o motivan emocionalmente? | 7 | 18 | 13 | 38 |
| Total | 49 | 46 | 57 | 152 |

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Cuadro 6. Frecuencias Esperadas

| Indicadores | Alternativas | | | Total |
|---|--------------|-----------|-----------|------------|
| | Sí | No | A Veces | |
| 2. ¿El desempeñar varias actividades en su lugar de trabajo le mantiene tensionado? | 12,25 | 11,5 | 14,25 | 38 |
| 6. ¿Posee alguna enfermedad física o mental a causa del trabajo en la institución? | 12,25 | 11,5 | 14,25 | 38 |
| 8. ¿Considera que su desempeño laboral en la institución es óptimo? | 12,25 | 11,5 | 14,25 | 38 |
| 11. ¿A menudo sus superiores lo incentivan o motivan emocionalmente? | 12,25 | 11,5 | 14,25 | 38 |
| Total | 49 | 46 | 57 | 152 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

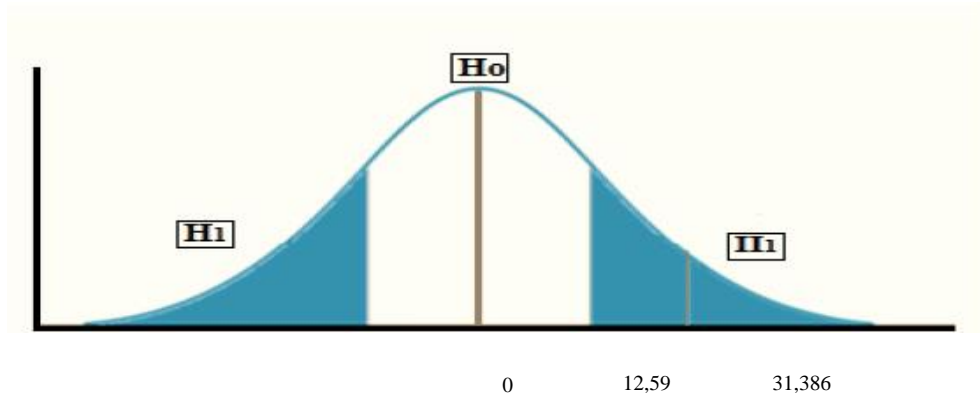
Tabla 14: Cálculo de χ^2

| O | E | O-E | (O-E) ² | (O-E) ² /E |
|----------------------------|-------|-------|--------------------|-----------------------|
| 8 | 12,25 | -4,25 | 18,0625 | 1,474 |
| 15 | 12,25 | 2,75 | 7,5625 | 0,617 |
| 19 | 12,25 | 6,75 | 45,5625 | 3,719 |
| 7 | 12,25 | -5,25 | 27,5625 | 2,250 |
| 12 | 11,5 | 0,5 | 0,25 | 0,022 |
| 16 | 11,5 | 4,5 | 20,25 | 1,761 |
| 0 | 11,5 | -11,5 | 132,25 | 11,500 |
| 18 | 11,5 | 6,5 | 42,25 | 3,674 |
| 18 | 14,25 | 3,75 | 14,0625 | 0,987 |
| 7 | 14,25 | -7,25 | 52,5625 | 3,689 |
| 19 | 14,25 | 4,75 | 22,5625 | 1,583 |
| 13 | 14,25 | -1,25 | 1,5625 | 0,110 |
| χ^2 | | | | 31,386 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

Gráfico 20.Campana de Gauss



Fuente: (Díaz & Fernández, fisterra.com, 2010)

Elaborado por: Adriana Basantes Freire

4.3.7. Decisión

Con 6 grados de libertad, 5% de significancia y aplicando la prueba X^2 (Chi^2) se obtiene que el valor a tabular es igual $X^2_t=12.592$; calculando el valor de X^2 alcanza a $X^2_c=31,386$; el miso que es mayor, implicando rechazar la hipótesis nula; y aceptando la alterna: El estrés incide en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La presencia de estrés en los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona está afectado en su desempeño laboral, debido a múltiples factores ya que el docente al estar estresado difícilmente puede concentrarse al momento de impartir el conocimiento a los estudiantes en clase.
- Una vez diagnosticado el nivel de estrés por medio de las encuestas realizadas en los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, se pudo comprobar que los docentes de la institución se sienten tensionados ya que no pueden desempeñar su trabajo con tranquilidad debido a la falta de organización por demasiada carga laboral.
- Al analizar los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, demostraron que únicamente en ocasiones su desempeño es óptimo, preocupaciones que los aquejan y actividades imprevistas asignadas sin previo aviso provocan no cumplir con sus obligaciones a tiempo.
- La problemática actual de la presencia de estrés y desempeño laboral se encuentra presente en la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, es preocupante para la institución, por lo tanto hasta el momento no se ha diseñado ningún artículo académico.

5.2. Recomendaciones

- Poner mayor énfasis en el recurso humano ya que es el eje primordial de la institución, es decir preocuparse por el estado de salud del docente por medio de chequeos médicos frecuentes, para de esta manera mejorar el desempeño laboral, lo que servirá para aumentar el desempeño del docente y a su vez innovar los incentivos emocionales para que los docentes noten que las autoridades de la institución buscan satisfacer sus necesidades concientizándolos sobre la importancia que tiene cumplir los objetivos institucionales y/o ministeriales.
- Evitar la sobrecarga laboral mediante un cronograma de actividades considerando la complejidad de la tarea, para tensiones y preocupaciones innecesarias en los docentes de la institución.
- De existir tareas imprevistas otorgar el tiempo y la anticipación pertinente para realizarlas, de tal manera que los docentes puedan organizarse y cumplir con las tareas en el período determinado.
- Considerar el diseño de un artículo académico sobre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona.



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

MODALIDAD: PRESENCIAL

ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA

“EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL”

AUTORA: Adriana Estefanía Basantes Freire

TUTORA: Lic. María Gabriela Romero Rodríguez, Mg.

AMBATO – ECUADOR

2016

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

Resumen

En la actualidad, el estrés afecta al desempeño laboral en la gran mayoría de profesionales, consecuentemente se han aumentado diversas publicaciones en relación con el tema empleando fundamentaciones metodológicas – teóricas. Sin embargo múltiples factores relacionados con el estrés y desempeño laboral no están claros. El objetivo principal de este trabajo es investigar la incidencia del estrés en desempeño laboral desde el punto de vista profesional destacando causas y consecuencias relevantes en el estudio del tema, proponiendo diferentes alternativas de solución mediante la indagación realizada previamente , se realizará un diagnóstico de los niveles de estrés a través del análisis de factores influyentes, enfocándose en una metodología cuali-cuantitativa, utilizando investigación de campo y bibliográfica al mismo tiempo que la exploratoria y correlacional, comprobando que el estrés si influye en las actividades profesionales debido a múltiples componentes los mismo que ocasionan diferentes enfermedades físicas y fisiológicas producidas en los profesionales, además se darán a conocer los resultados obtenidos entre el estrés y el desempeño laboral considerando la incidencia del mismo en las actividades de los y las profesionales debido a diferentes estresores que ocasionan desconcentración e intranquilidad sintiéndose tensionados porque no pueden desempeñar su trabajo con tranquilidad aquejando preocupaciones ante actividades imprevistas lo cual es alarmante para todos los profesionales al momento de desarrollar sus tareas diarias en su vida cotidiana.

Palabras Claves: Estrés, enfermedades físicas y psicológicas, factores, causas, consecuencias, desempeño laboral, profesionales.

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

Abstract

Today, stress affects job performance in the vast majority of professionals consequently have been increased several publications on the item using methodological foundations - theoretical. However many factors related to stress and job performance are unclear. The main objective of this work is to investigate the impact of stress on job performance from the professional point of view highlighting causes and relevant implications in the study of the subject, proposing alternative solutions through inquiry previously made a diagnosis of levels will take place stress through analysis of influencing factors, focusing in a qualitative and quantitative methodology using field research and literature while exploratory and correlational, proving that stress if it influences the professional activities due to multiple components the same as cause different physical and physiological produced in occupational diseases, and they will be announced the results between stress and job performance considering the incidence in the activities of the professionals due to different stressors that cause deconcentration and uneasiness feeling stressed because they can not do their work quietly afflicting concerns about unforeseen activities which is alarming for all professionals when developing their daily tasks in their daily lives.

Keywords: Stress, physical and psychological illnesses, factors, causes, consequences, work performance, professionals.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación confronta la necesidad de considerar al estrés como una enfermedad amenazante en el individuo pues pone en riesgo el bienestar personal viviendo desafíos constantes por lo que cada persona deberá hacer conciencia, reconociendo prioridades y minimizando sensaciones de amenaza ante acontecimientos desagradables, dentro de las organizaciones el estrés se encuentra presente debido a diferentes causas ya sea por actividades inapropiadas o a su vez por malas relaciones laborales, además es uno de los factores que afecta al rendimiento o desempeño laboral en los colaboradores. Ecuador no se escapa de ser uno de los países a los que le aqueja esta problemática en las organizaciones por lo cual está siendo llamado a responder y resolver las exigencias de la actualidad pues las oportunidades están siendo acompañadas de nuevos retos y desafíos difíciles que hay que saber controlarlos para no perjudicar la salud de los habitantes.

Hans Selye (1936, p. 25) “A partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como " una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico.”

En los primeros estudios según el autor mencionado anteriormente el estrés se puede entender como una respuesta orgánica constante que da como resultado cambios físicos y mentales.

Claude Bernard (1867 p.26). “Los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno aunque se modifiquen las condiciones del medio externo.”

Al hablar de cambios ambientales tanto externos como internos se puede establecer que se debe lograr una estabilidad en el individuo para no alterar el nivel orgánico y/o emocional.

” Ingrediente inevitable de la vida, similar al hambre o a la sed. Esta afirmación supone que todos tenemos estrés, el problema surge cuando esa

tensión producida en el organismo ante un estímulo es negativa y agobia a las personas. Toda persona tiene un nivel de ansiedad que mejora el rendimiento y por encima de ese nivel pueden surgir consecuencias perjudiciales.” Norfolk (2000).

Todos los seres humanos poseemos estrés, las dificultades aparecen debido a alguna preocupación que aqueja al individuo y es ahí cuando el estrés puede ser perjudicial para la salud tomando en cuenta que según el nivel en el que se encuentre las consecuencias pueden ser nocivas.

Según Jean Benjamin Stora "el estrés es causado por el instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo”.

Según el autor el estrés es producido como defensa del cuerpo ante diferentes circunstancias difícil a las que se expuesto.

“El estrés del se define como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos” Muchinsky (2000).

Cuando se habla de experiencias negativas mencionamos que se pueden manifestar de maneras diferentes, dependiendo la dimensión o la gravedad de la circunstancia desagradable por la que esté atravesando el individuo.

Milkovich y Boudreau, mencionan que el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.” (citado en Queipo y Useche, 2002).

El desempeño laboral está relacionado con la manera de ser de cada persona en si se puede establecer que depende del clima laboral en donde se desarrolla el trabajador sabiendo que la interacción de estos dará como resultado un desempeño laboral bueno o malo.

Chiavenato (2002, p. 236) El desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

El desempeño laboral de los trabajadores para la organización es importante debido que a partir de este se puede medir la eficacia del mismo.

Robbins (2004, p. 564) “El desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles”

Según el autor las metas difíciles son las más apropiadas para obtener un desempeño óptimo caso contrario las metas fácil harían que el rendimiento disminuya.

“Según Bohórquez, el desempeño laboral es como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (citado en Araujo y Guerra, 2007).

De acuerdo al autor el desempeño es medido según el número de metas cumplidas en un tiempo establecido por la organización.

“El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.” (citado en Araujo y Guerra, 2007).

El desempeño laboral también puede ser medido en grupo pues dentro de la organización es común establecer metas que relacionan a todo el personal, sabiendo con anterioridad normas y reglas esenciales que serán la base del cumplimiento en el tiempo determinado.

La enfermedades laborales (físicas y mentales) organizadas desde el puntos de vista ergonómico crecen porcentualmente a pasos agigantados a nivel tanto mundial como nacional actualmente, ya sea en mayor o en menor grado el estrés afecta de manera preocupante a todos los puestos de trabajo, pues estudios demuestran que se ha terminado la época en la que se creía que únicamente afligía a países industrializados, la investigación realizada es de gran importancia ya que encamina a combatir esta problemática desde el lugar de trabajo ya que de esta manera se demostrará que el mismo puede llegar a ser mucho más rentable de lo imaginado tomando en cuenta que cuando los trabajadores se encuentran libres de estrés realizan sus tareas adecuadamente siendo las mismas terminadas satisfactoriamente entonces se puede decir que todos salen ganando al relacionar

trabajadores, empresa y sociedad.

METODOLOGÍA

En la mayoría de países se están desarrollando y poniendo en práctica diversas estrategias y programas para combatir el estrés, sin embargo en escasas ocasiones o definitivamente nunca se toman medidas en el lugar de trabajo, por ende no cesa el aumento de trabajadores que lo padecen.

Duarte y Parra (2012), señalan que el método es el camino o medio para llegar a un fin de modo ordenado para alcanzar un objetivo predeterminado, la forma de enfocar la investigación de forma completa, precisa y sistematizada, de manera tal que la conceptualización de método depende del marco teórico y del problema en el ámbito que se investiga.

En el estudio investigativo se han valorado, pensamientos, opiniones, actitudes mediante la participación de trabajadores, recolectando datos que posteriormente serán analizados los mismos que comprobarán hipótesis establecidas con anterioridad a través del estudio de problemas reales teniendo como fin descifrar su naturaleza basada en el lugar de los hechos y la fenomenología considerada en la investigación tomando en cuenta fuentes bibliográficas y/o documentales predominando interpretaciones, opiniones, además de conclusiones y recomendaciones del autor o autores.

Al respecto Tamayo y Tamayo (2006), establece que” las investigaciones se persiguen fundamentalmente determinando el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores” (p .50).

Previo, a establecer el tema de estudio se realizó una indagación la cual determinó la problemática que se vio reflejada en el lugar de los hechos, el progreso de la investigación dependerá de los datos y hechos recolectados los mismo que servirán en el desarrollo de la misma, dando lugar al beneficio mutuo es decir para ambos entornos, posteriormente se analiza la correlación de integración de variables dependiente – independiente, las mismas que al final de la investigación se relacionaran para obtener una solución siendo esta provechosa

y de gran apoyo para solucionar el problema observado.

La investigación fue efectuada con treinta y ocho trabajadores, evaluando estrés y desempeño laboral mediante la aplicación de una encuesta que servirá como evidencia de la existencia de estrés, tomando en cuenta que el estrés incide de manera negativa en el desempeño laboral, es decir a mayor estrés menor desempeño y viceversa.

El Estudio Económico y Social Mundial (2007), asegura que el impacto del envejecimiento de la población será importante en los países en desarrollo, y el proceso será más rápido que los países industrializados. Por ello se hace necesario que se adopten medidas relacionadas al estrés y su impacto en la salud y desempeño de los trabajadores.

El estrés es uno de los problemas que actualmente aquejan la salud del individuo por consiguiente estará presente en el ámbito laboral, es necesario que los trabajadores estén conscientes de las consecuencias que esto conlleva, pues se verán afectadas sus actividades laborales, posiblemente perjudicando su desempeño laboral.

Lastimosamente hoy en día existen organizaciones que solo se preocupan por su estabilidad económica, mas no de los problemas que pueden enfrentar sus trabajadores como resultado del deficiente manejo del ambiente en el que se desarrollan los mismos, por consiguiente reaccionan negativamente ante exigencias y sobrecarga laboral poniendo a prueba capacidades de confrontación ante situaciones complejas.

Es de gran importancia que los colaboradores conozcan las consecuencias de la mala práctica o desconcentración en sus tareas dentro de la institución, estas circunstancias podrían darse debido al desequilibrio que originan ciertas exigencias que afronta el trabajador, las diferentes dificultades que se les pueden presentar en el ámbito laboral, personal y profesional.

Necesariamente, se debe señalar que las autoridades de la organización no pueden dejar de lado este factor, pues agobia a sus trabajadores y al desempeño de los

mismos, por tal motivo es sustancial encontrarse al tanto de como se está desarrollando la institución, es decir de qué manera angustia dicho factor al recurso humano.

Para solucionar este problema no se deben involucrar solamente los trabajadores, sino también las autoridades de la organización, debido a que ambos son parte de un todo, por ende deben unirse para buscar la mejor alternativa de solución contribuyendo a la eficacia mediante estrategias que ayuden al mejoramiento de la vida laboral y salud ocupacional de los trabajadores.

Se debe estar consiente que: el estrés es producto del fracaso que el individuo hace en su intento de buscar un reajuste con la realidad de adaptación, teniendo máximo control de sí mismo en sus responsabilidades tanto de la vida laboral como personal.

Sin embargo, se ha investigado para determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral, diagnosticando niveles y analizando factores influyentes, en los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona mediante diferentes aspectos como reacciones físicas, causas (personales, familiares, sociales, laborales), además de su capacidad de adaptación correspondientes al cumplimiento de metas institucionales.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las empresas son más que la simple suma de sus partes, exigen considerarlas como sistemas complejos por su alto nivel de integración entre componentes en el logro de objetivos y su permanencia de mantenimiento y estabilidad interna.

Actualmente las organizaciones están inmersas en un medio inestable, entre otros factores al rápido adelanto de la tecnología, la expansión, que implica apogeo de la globalización, y a los rápidos cambios sociales, políticos y económicos.

Existe tendencia significativa de un 55%, la mayoría de docentes se estresan con facilidad en su lugar de trabajo en ocasiones debido a la acumulación de documentos, presión ministerial, sin embargo uno de los motivos relevantes es el excesivo número de alumnado por aula de clase y la falta de responsabilidad de los mismos, el 45% restante de colaboradores no se estresan puesto que les gusta lo que hacen, gozan de su trabajo y/o debido al cuidado de su salud tratan de estar tranquilos sin agobiarse por dificultades dentro del área en la que se desenvuelven. El desempeño de varias actividades es motivo de tensión en un nivel elevado del 68%, al no poder desarrollar sus actividades con tranquilidad por falta de tiempo al organizarse, las autoridades han olvidado que su campo es la docencia ya que en reiteradas ocasiones se les ha asignado tareas que no correspondientes a la práctica profesional, el otro 32% no se ve afectado, les agrada estar ocupados u opinan que hay que darse tiempo para todo, de esta manera no se verán preocupados debido a circunstancias complejas que puedan aquejar a la institución.

Al proponer desempeñar una actividad diferente notablemente 68% por vocación, por amor a su profesión, o por miedo a fracasar en un ámbito diferente no están de acuerdo en practicar otra actividad laboral que no sea la docencia, sin lugar a duda el 97% de docentes cumple con puntualidad las tareas asignadas por la institución ya que es notorias el profesionalismo y responsabilidad, por ende son cumplidas para liberarse de tensiones innecesarias que no aportan de manera positiva a su ámbito laboral, no obstante al recibir una crítica negativa por el trabajo realizado les incomoda a un 53% de docentes, tratan de cumplir sus actividades eficientemente, autoridades deberían preocuparse por averiguar situaciones que aflijan a los docentes ya que pueden ser motivo de ineficiencia y a partir de ello realizar una crítica constructiva que ayude al progreso del mismo.

En la realidad laboral no se va a encontrar trabajos puramente físicos ni trabajos netamente mentales, en cualquier tipo de actividad van a estar presentes ambos aspectos, las enfermedades físicas y mentales podría ser considerada un peligro o factor de riesgo presente en todas las actividades laborales y en cualquier tipo de

organización deberían ser motivo de preocupación en la institución, 58% de docentes padecen alguna enfermedad por causa del estrés: migraña, misma que es un dolor agudo con una durabilidad máxima de 72 horas con intensidad moderada y severa, otra de las enfermedades presentes en el actual estudio es la gastritis, producida en situaciones de conflicto y/ o en problemas ocurridos en la vida diaria (malas relaciones: con la pareja, familia, compañeros de trabajo), estas tensiones repetidas además los dolores de cabeza constantes en reiteradas ocasiones pueden producir estrés laboral. Tanto personas como organizaciones prosperan o fracasan como resultado de la toma de decisiones, en realidad todo esto es un aprendizaje, el individuo que toma una decisión debe definir con exactitud el problema, para después generar soluciones alternativas y evaluarlas y, por último, tomar la decisión, en el campo laboral el 86% de docentes consideran sentirse capaces, debido a estar actualizados, capacitados, con autonomía y preparación para poder resolver cualquier inconveniente que se presente dentro de sus horas laborales, ya sean con alumnos o compañeros de trabajo el propósito es dar solución a los problemas.

La opinión docentes relacionada con el desempeño laboral se ve dividida, ya que el 50% mencionan que si saben desenvolverse de una marea optima en su trabajo dando todo de sí mismo para cumplir lo establecido por las autoridades, pero el otro 50% de docentes opinan que a veces su desempeño es óptimo, las preocupaciones y tareas que deben cumplir son en ocasiones de improviso y no se les concede el suficiente tiempo para cumplirlas. El compromiso se origina cuando el docente tiene una relación de afecto, un vínculo emocional, que le lleva a identificarse con la organización, generando lealtad por el cual el colaborador desea permanecer en la institución, 94% de docentes están comprometidos con la Unidad Educativa demostrando profesionalismo siendo su responsabilidad estar ligados a la institución para llegar al éxito.

La vida para cualquier colaborador de la sociedad moderna es un remolino de menesteres por hacer y de diferentes gestiones pendientes por completar tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo, a todo esto se suman intensas jornadas

laborales cada vez con mayores exigencias profesionales, el 89 % de docentes tienen su atención dividida entre el trabajo y los problemas fuera de la institución, siendo difícil para ellos dividir de manera óptima su tiempo para solucionar dificultades por ende difícilmente se mantendrán concentrados. Un elemento importante de la psicología industrial es la motivación emocional, es considerada como un impulso a elegir o realizar una acción ante diferentes alternativas presentadas en determinada situación, provee efectividad al esfuerzo grupal orientado a alcanzar objetivos organizacionales, el 82% de docentes no son motivados emocionalmente por falta de costumbre dentro de la misma, sin embargo, en contadas ocasiones una palabra de aliento o una sonrisa originan un buen ambiente laboral.

Especificando las regiones de aceptación y rechazo se procedió a establecer grados de libertad, estimados de cuatro filas por tres columnas, por lo tanto con 6 grados de libertad y un 5 nivel de significación se trabajó con $X^2_t=12.592$ después de recolectar datos y realizar cálculos estadísticos, los datos obtenidos muestran evidencias significativas en relación a la hipótesis que con 6 grados de libertad, 5% de significancia y aplicando la prueba X^2 (Chi²) se obtiene que el valor a tabular es igual $X^2_t=12.592$; calculando el valor de X^2 alcanza a $X^2_c=31,386$; el mismo que es mayor, implicando rechazar la hipótesis nula; y aceptando la alterna, por ende se establece que el estrés incide en el desempeño laboral de los docentes.

CONCLUSIONES

- La presencia de estrés en los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona está afectado en su desempeño laboral, debido a múltiples factores ya que el docente al estar estresado difícilmente puede concentrarse al momento de impartir el conocimiento a los estudiantes en clase.

- Una vez diagnosticado el nivel de estrés por medio de las encuestas realizadas en los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, se pudo comprobar que los docentes de la institución se sienten tensionados ya que no pueden desempeñar su trabajo con tranquilidad debido a la falta de organización por demasiada carga laboral.
- Al analizar los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, demostraron que únicamente en ocasiones su desempeño es óptimo, preocupaciones que los aquejan y actividades imprevistas asignadas sin previo aviso provocan no cumplir con sus obligaciones a tiempo.
- La problemática actual de la presencia de estrés y desempeño laboral se encuentra presente en la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, es preocupante para la institución, por lo tanto hasta el momento no se ha diseñado ningún artículo académico.
- La preocupación por el estrés se ha transformado en algo común en la actualidad, ha crecido notablemente y ha adquirido características que lo han hecho mostrarse como un problema para la salud, especialistas en el estudio del estrés han demostrado que en nuestros tiempos gran parte de la población padecen estrés quizá como resultado de la influencia que la industrialización ha tenido sobre el medio en que se trabaja, en que se vive, cambios ambientales y sociales, difíciles de superar y acostumbrarse a esta vida. Esta investigación fue enfocada al ámbito laboral en cuestión de investigación de campo ya que es un área que tiene un alto nivel de personas estresadas y así poder darles información de cómo combatirlo pudiendo lograr un mejor desempeño.

Bibliografía

- Anzola, B. (2010). *Clima de empresas*. Brazil: Romin.
- Arciniega, L. (2002). *Desempeño profesional*. México: Limusa.
- Arroyo de Cordero, G. & Jiménez-Sánchez, J. (2005). *Repercusiones de la escasez versus migración de enfermeras como fenómeno global*. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 13(1), 33-40.
- Bohlander, G. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Thomson.
- Bohórquez, (p.45 2007). “*Como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado*”
- Calleja, N. (2012). El desempeño y la satisfacción laboral de bibliotecario.
- Código del Trabajo. (2012). *Disposiciones fundamentales*. Quito: Registro Oficial Suplemento.
- Chavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México,D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Adalberto (1988). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chávez, T., Hidalgo, P., Pulido, M., Serrano, M., Valdés, E. y Vera, F. (2011). *Estrés académico en estudiantes universitarios*. *Revista Psicología y Salud*.
- *Ecuador Legal Online*. (25 de Noviembre de 2013). Obtenido de Su asesor legal especializado: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>
- Díaz Morales, J. & Sánchez-López, M. (2001). *Relevancia de los estilos de personalidad y las metas personales en la predicción de la satisfacción vital*.

Psicología.

- Díaz Llanes, G. (2001). *El bienestar subjetivo. Actualidad y perspectivas. Revista Cubana de Medicina General Integral*, 17(6), 572-579
- Domínguez Chávez, G. (2011). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Durán Sánchez Carmen Alexandra. (2015). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Giraldo, K. (29 de Enero de 2010). *Mentalidad sin limites* . Obtenido de <http://www.kathegiraldo.com/como-alcanzar-la-satisfaccion-personal/>
- Girón Alvarado, A.P. (2004). *Elementos estresores que afectan el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa municipal de agua de la ciudad de Guatemala Empagua*.
- GONCALVEZ, A., (2000). *Fundamentos el Desempeño Laboral*. Editorial Sociedad Latinoamericana para la Calidad
- Grau, M. (2004). *Proceso de admisión y empleo de los recursos humanos*. Perú: La Cruz.
- Herzberg (p. 65-74), P. (22 de Enero de 2014). *a Turnos.catm*. Obtenido de <http://www.aturnos.com/blog/2014/01/absentismo-laboral-el-tendon-de-aquiles-de-las-empresas/>
- Hans Selye E. (1988) *Cultura Empresarial y Liderazgo*.: Plaza & James.
- Iturralde Torres Julia Irene. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año*

2010. Ambato: Universida Técnica de Amabato

- Lares S. Armando (1998). (Primera edición) La Calidad de Vida en el trabajo (Un Modelo). Caracas: BL Consultores Asociados-Servicio Editorial Lascano, E. (21 de Octubre de 2013). La visión del tiempo afecta el desempeño. *Lideres*.
- La Organización Mundial de la Salud (OMS) D.F. McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- López-Araújo, B., Osca Segovia, A. & Peiró, J. (2007). *El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. Psicothema*. Obtenido de: file:///C:/Users/HP/Downloads/78-155-1-SM.pdf
- Gibson, J., J. Ivancevich y J. Donnelly (2001) **Las Organizaciones: Comportamiento, estructura y Procesos**. (Décima edición) Santiago, Chile: McGraw Hill Interamericana.
- Morales, M. (1991). *Reacciones y formas de enfrentamiento al estrés en el estudiante de medicina de la Universidad de Costa Rica. Tesis de Maestría en Psicología, Universidad de Costa Rica. San José*.
- Paris, L. (2007). *Estrés laboral asistencial, recursos de afrontamiento y satisfacción laboral en trabajadores de la salud de la ciudad de Rosario*. Tesis (Doctorado en Psicología) – Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario, Rosario.
- Rígoli, F. (2001). *Los observatorios de recursos humanos en América Latina*. Seminario sobre Políticas de Recursos Humanos en Salud en América Latina y el Caribe. Brasilia.
- Peter Drucker “*Los empleados fijan objetivos mediante la consulta con sus supervisores, luego se utilizan esos objetivos para la evaluación de*

desempeño”(p. 79-81 1954,).

- Potter B. (1991). *Estrés y rendimiento en el trabajo: Transforme las presiones del trabajo en productividad*. México D.F: Editorial Trillas.
- Rodríguez, A. (3 de Octubre de 2009). *Gerencia de Recursos Humanos*. Obtenido de <http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>
- Rubio, E. (2010). Seminario Consumo y Empleo. *Reglas de Oro de un buen Clima Laboral*, (pág. 220).
- Steers, R., & Rhodes, S. R. (1984). *Knowledge and speculation about absenteeism*.
- San Francisco : Goodman and Atkins. *Personal Health: A Multicultural Approach*. (pp. 59-68)
- Sabino, Carlos (2000). El Proceso de Investigación. (Nueva edición actualizada). Caracas: Editorial Panapo de Venezuela, C.A. *Personal Health: A Multicultural Approach*. (p. 43).
- Sampieri H. Roberto, Carlos F. Callado y Pilar B. L. (2002) Metodología de la Investigación. (Tercera edición) México, D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Wales, J. (5 de Diciembre de 2013). Wikipedia. España.
- Zerilli. (1983) Comunicación Humana. Una introducción evaluación del desempeño. México, D.F.: Editoria Diana, S.A.

ANEXOS

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

**“EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MARIO COBO BARONA EN
LA CIUDAD DE AMBATO, TUNGURAHUA”**

DIRIGIDA A:

Docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una **X** la opción que usted considere adecuada.

DESARROLLO:

1. ¿Se estresa con facilidad en su puesto de trabajo?
SI () NO () A VECES ()
2. ¿El desempeñar varias actividades en su lugar de trabajo le mantiene tensionado?
SI () NO () A VECES ()
3. ¿Siente Usted desánimo y le gustaría desempeñar otra actividad laboral más tranquila?
SI () NO () A VECES ()
4. ¿Cumple puntualmente con las tareas que se le asignan en la institución?
SI () NO () A VECES ()
5. ¿Cuándo recibe una crítica negativa por su desempeño laboral se incomoda?
SI () NO () A VECES ()
6. ¿Posee alguna enfermedad física o mental a causa del trabajo en la institución?
SI () NO () A VECES ()
7. ¿Se siente incapaz de tomar decisiones apropiadas en el desarrollo de sus actividades laborales?
SI () NO () A VECES ()
8. ¿Considera que su desempeño laboral en la institución es óptimo?
SI () NO () A VECES ()
9. ¿Se siente comprometido con su puesto de trabajo y la institución?
SI () NO () A VECES ()
10. ¿Cree Usted que las dificultades extra laborales influyen en su trabajo?
SI () NO () A VECES ()
11. ¿A menudo sus superiores lo incentivan o motivan emocionalmente?
SI () NO () A VECES ()

Fotografías Unidad Educativa Mario Cobo Barona



**Dr. Jorge Guevara
Rector de la Institución**



Docentes de la Institución

Instalaciones de la Unidad Educativa

