

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2017

Tema: “Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano

Autora: Ingeniera, Johana Estefanía Yáñez Salgado

Director: Ingeniero, César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero, Manuel Roberto Soria Carrillo, Magíster y Doctor, Jorge Francisco Abril Flores, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el Informe Investigación con el tema: “Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba” elaborado y presentado por la señora Ingeniera, Johana Estefanía Yáñez Salgado, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Manuel Roberto Soria Carrillo, Mg.
Miembro del Tribunal

Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba, le corresponde exclusivamente a: Ingeniera, Johana Estefanía Yánez Salgado, Autora bajo la Dirección del Ingeniero, César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera, Johana Estefanía Yánez Salgado

C.C.: 0603992215

AUTORA

Ingeniero, César Andrés Guerrero Velástegui, Magister

C.C.: 1803101243

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera, Johana Estefanía Yáñez Salgado
C.C.0603992215

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	II
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	III
DERECHOS DE AUTOR.....	IV
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	V
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
AGRADECIMIENTO.....	IX
DEDICATORIA	X
RESUMEN EJECUTIVO	XI
EXECUTIVE SUMMARY	XIII
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. ÁREA DE CONOCIMIENTO	2
2.2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	2
3. INFORMACION DEL TRABAJO DE TITULACION	2
3.1. TIEMPO DE EJECUCIÓN.....	2
3.2. FINANCIAMIENTO	2
3.3. AUTOR	2
3.4. DIRECTOR	3
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	3
4.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
4.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
4.2.1. Objetivo general	6
4.2.2. Objetivos específicos.....	6
4.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
4.4. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	8
4.4.1. Estrés	8
4.4.2. Manifestaciones del estrés.....	10
4.4.3. Estrés Laboral.....	11
4.4.4. Dimensiones del estrés laboral	13

4.4.5.	Consecuencias del estrés laboral	14
4.4.6.	Causas del estrés laboral en docentes.....	15
4.4.7.	Desempeño Docente.....	18
4.4.8.	Perfil docente.....	19
4.4.9.	Evaluación docente.....	19
4.5.	METODOLOGÍA.....	20
4.5.1.	Enfoque de Investigación	20
4.5.2.	Diseño de la Investigación	21
4.5.3.	Tipo de investigación	21
4.5.4.	Nivel	21
4.5.5.	Población y Muestra	21
4.5.6.	Validación de instrumento	22
5.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
6.	CONCLUSIONES	40
7.	RECOMENDACIONES	41
8.	REFERENCIAS CITADAS	42
9.	ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal Académico Ocasional por unidad	21
Tabla 2. Criterios de Alfa de Cronbach	23
Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Casos analizados.....	23
Tabla 4. Docentes por Unidad Académica	25
Tabla 5. Clasificación de docentes por sexo.....	25
Tabla 6. Estado Civil del Personal Docente	26
Tabla 7. Rangos de Edad del Personal Docente	26
Tabla 8. Causas de estrés laboral.....	27
Tabla 9. Estrés Laboral.....	28
Tabla 10. Relación docente – jefe inmediato como motivo de estrés	29
Tabla 11. Relación Docente – compañeros de trabajo como motivo de estrés	30
Tabla 12. Estabilidad laboral óptima.....	30
Tabla 13. Inestabilidad laboral como influencia en el desempeño docente	31
Tabla 14. Obligaciones contractuales como beneficio en el crecimiento profesional....	32
Tabla 15. Distribución equitativa de carga académica	32
Tabla 16. Cumplimiento de actividades académicas.....	33
Tabla 17. Objetivos personales alineados a objetivos institucionales	34
Tabla 18. Cumplimiento de objetivos institucionales	35
Tabla 19. Conocimiento actualizado para el desarrollo de tareas	35
Tabla 20. Estrés como afectación en el rendimiento laboral.....	36
Tabla 21. Motivación en el desempeño de tareas.....	36
Tabla 22. Oportunidades para el desarrollo de fortalezas	37
Tabla 23. Correlación entre el estrés y el rendimiento laboral.....	38
Tabla 24. Pruebas de chi-cuadrado.....	38
Tabla 25. Plan de acción conforme la correlación de las variables	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso desencadenante del Estrés	9
Figura 2. Mecanismos del Estrés	12

AGRADECIMIENTO

“Y Dios puede hacer que toda gracia abunde para vosotros, a fin de que teniendo siempre todo lo suficiente en todas las cosas, abundéis para toda buena obra”.

2 Corintios 9:8

La vida es un camino de constante cambio y aprendizaje, en el cual la lucha, perseverancia y disciplina son factores determinantes para alcanzar las metas planteadas, por ello doy gracias a Dios por la salud y sabiduría que me han permitido culminar una meta más de formación académica, brindándome la dicha de tener personas que han sido una gran guía en este período estudiantil.

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, de manera especial a la Dirección de Talento Humano por la apertura y confianza depositada hacia mi persona durante el desarrollo de la presente investigación, siendo un pilar fundamental en mi desarrollo profesional.

A las autoridades de la Universidad Técnica de Ambato y cada uno de los docentes de posgrado por su esfuerzo en impartir sus conocimientos y experiencia, haciendo de nosotros profesionales competitivos.

A mi tutor de tesis el Ing. César Andrés Guerrero Velástegui Mg., por su tiempo, aporte en conocimientos y constantes exigencias haciendo posible el cumplimiento de este trabajo.

Johana Estefanía Yánez Salgado

DEDICATORIA

Dedico mi esfuerzo y la culminación de esta meta académica plasmado a través del presente trabajo, a mis padres por ser mi apoyo fundamental, mi guía y mi mayor ejemplo de superación y paciencia en cada momento; a mi hijo por ser la razón de mi constante impulso para seguir adelante.

Johana Estefanía Yánez Salgado

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba”

AUTORA: *Ingeniera, Johana Estefanía Yáñez Salgado*

DIRECTOR: *Ingeniero, César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

FECHA: *03 de marzo de 2020.*

RESUMEN EJECUTIVO

La educación al ser uno de los principales medios para alcanzar el desarrollo en todos los aspectos propios de una sociedad, los docentes juegan un papel fundamental, enfrentándose a constantes demandas y exigencias en el medio laboral, principalmente en el sistema educativo; bajo esta premisa, se analizó la necesidad de enfocar el presente trabajo de investigación en determinar de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, como objetivo general, cumpliéndose el mismo a través de la fundamentación teórica de las variables existentes, la caracterización de la situación actual del estrés laboral, identificando las perturbaciones más relevantes que estresan a los docentes y analizando el grado de relación existente entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes.

La metodología aplicada fue en base a una investigación de campo con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con tipo descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 557 docentes ocasionales, utilizando un muestreo probabilístico aleatorio simple, obteniendo una muestra de 227 docentes distribuidos en las 10 unidades académicas. La técnica utilizada para la recolección de datos, fue a través de una encuesta, misma que fue validada tanto por expertos del área, como por el método de alfa de Cronbach, resultando un coeficiente de 0,92 de vialidad y factibilidad para la aplicación del instrumento.

Los resultados se analizaron mediante el método inductivo apoyados en herramientas informáticas para la identificación de las causas del estrés laboral en el desempeño de los docentes ocasionales de la institución, resultando la inestabilidad laboral la principal causa del estrés laboral con una respuesta del 69.2 por ciento de docentes.

Conforme la aplicación del instrumento de investigación, además se pudo identificar el nivel de correlación entre las variables existentes, aceptándose que el estrés afecta al rendimiento laboral como hipótesis planteada, y, aunque el porcentaje de respuesta no abarca la totalidad de docentes, se puede determinar la relación entre sí, permitiendo establecer un plan de acción que coadyuve al mejoramiento del desempeño laboral y por ende a la disminución del estrés laboral, concluyendo así que el presente proyecto fue un aporte en la identificación de la patología más común hoy en día como es el estrés laboral, permitiendo hacer un análisis de la realidad en la cual se encuentra el personal académico ocasional, el cual representa aproximadamente el 60 por ciento de la planta académica, siendo actores fundamentales en el aporte a la educación y sociedad.

DESCRIPTORES: ESTRÉS LABORAL, DESEMPEÑO DOCENTE, INESTABILIDAD LABORAL, EVALUACIÓN DOCENTE, INTERINAZGO, RENDIMIENTO LABORAL, CRECIMIENTO PROFESIONAL, EVALUACIÓN DOCENTE.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

THEME: “Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba”

AUTHOR: *Ingeniera, Johana Estefanía Yáñez Salgado*

DIRECTED BY: *Ingeniero, César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

DATE: *March 03, 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

Education, being one of the main means to achieve development in all aspects of a society, teachers play a fundamental role, facing constant demands and requirements in the workplace, mainly in the education system; Under this premise, the need to focus the present research work on determining the Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, was analyzed As a general objective, fulfilling this through the theoretical foundation of existing variables, the characterization of the current situation of work stress, identifying the most relevant disturbances that stress teachers and analyzing the degree of relationship between work stress and teacher performance.

The methodology applied was based on a field investigation with a quantitative approach, a non-experimental design, with a descriptive and correlational type. The population consisted of 557 occasional teachers, using a simple random probabilistic sampling, obtaining a sample of 227 teachers distributed in the 10 academic units. The technique used for data collection was through a survey, which was validated by experts in the area, as well as by the cronbach alpha method, resulting in a coefficient of 0.92 road and feasibility for the application of the instrument.

The results were analyzed using the inductive method supported by computer tools for the identification of the causes of work stress in the performance of the occasional teachers of the

institution, resulting in job instability the main cause of work stress with a response of 69.2 percent of teachers.

According to the application of the research instrument, it was also possible to identify the level of correlation between the existing variables, accepting that stress affects work performance as a hypothesis raised, and, although the percentage of response does not cover all teachers, the relationship between them can be determined, allowing to establish an action plan that contributes to the improvement of work performance and therefore to the reduction of work stress, concluding that the present project was a contribution in the identification of the most common pathology today; such as work stress, allowing an analysis of the reality in which the occasional academic staff is located, which represents approximately 60 percent of the academic plant, being fundamental actors in the contribution to education and society.

KEYWORDS: WORK STRESS, TEACHER PERFORMANCE, JOB INSTABILITY, TEACHER EVALUATION, TEMPORARY, JOB PERFORMANCE, PROFESSIONAL GROWTH, TEACHER EVALUATION.

INTRODUCCIÓN

El servicio de educación al ser uno de los sectores más importantes en el desarrollo de una sociedad, el mismo exige brindar altos estándares de calidad, lo cual conlleva a que el personal docente universitario se encuentre altamente capacitado, encontrándose inmersos cada día en demandas académicas que fortalezcan su desarrollo profesional, a ello la existencia de un nivel de estrés laboral que altere el bienestar laboral, social y personal. Bajo esta premisa, se ve la necesidad de analizar las causas de estrés laboral en el desempeño de los docentes ocasionales de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Este proyecto se estructuró en cinco capítulos, planteando: En el primero la temática de la investigación basados en la realidad de la institución.

En el segundo capítulo se presenta el área de conocimiento, tomando como referencia el Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las Instituciones de Educación Superior del Ecuador, así como la línea de investigación en la cual se encuentra el proyecto.

En el tercer capítulo, se detalla aspectos relevantes del trabajo como el tiempo de ejecución, el financiamiento, autor y director del mismo.

En el cuarto capítulo, se describe la problemática de la investigación, los objetivos, tanto general como específicos, la justificación, el marco teórico referencial de las variables a ser analizadas, la metodología a utilizarse, así como la determinación de la población y muestra necesaria para la aplicación del instrumento de investigación y su validación.

En el quinto capítulo, se presentan los resultados de la investigación a través de la encuesta aplicada al personal docente ocasional, juntamente con el análisis e interpretación de los datos obtenidos, realizando además el análisis del cumplimiento de la hipótesis planteada.

Finalmente se exponen conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y electrónicas consultadas para el presente estudio.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de Educación Superior del sector público de la ciudad de Riobamba.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

De acuerdo al Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las Instituciones de Educación Superior del Ecuador, emitida mediante Resolución RPC-SO-27-N°289-2014, reformado mediante Resolución RPC-SO-35-No.625-2019 de 16 de octubre de 2019, el área de conocimiento de la presente investigación es:

Campo amplio: 04. Administración.

Campo específico: 1. Educación comercial y administración.

Campo detallado: 7. Competencias laborales

Carrera de grado: Gestión del Talento Humano

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo Territorial y Empresarial

3. INFORMACION DEL TRABAJO DE TITULACION

3.1. Tiempo de ejecución

El tiempo en el cual se ejecutará la presente investigación será del 01 de septiembre al 29 de febrero de 2020.

3.2. Financiamiento

El valor necesario para la ejecución del presente trabajo de investigación será de \$300,00.

3.3. Autor

Nombre: Johana Estefanía Yáñez Salgado

Grado académico: Ingeniera de Empresas

Teléfono: 0992999019

Correo electrónico: johitafor_90@hotmail.com

3.4. Director

Nombre: César Andrés Guerrero Velástegui

Grado académico: Magister en Administración de Empresas Mención Planeación

Teléfono: 0984589625

Correo electrónico: ca.guerrero@uta.edu.ec

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Actualmente los docentes universitarios se ven inmersos a exigencias cada vez mayores, las nuevas disposiciones, normativas y reformas educativas emitidas por Entidades Públicas, ha conllevado a que los docentes experimenten nuevos cambios, enfrentándose a entornos estresantes, como alteración principal a su bienestar; de ahí a que su desempeño laboral sea un factor cambiante conforme su condición laboral. De acuerdo a un estudio realizado para evaluar el sistema operativo en 26 empleos, se descubrió que la enseñanza era uno de los trabajos más estresantes (Desouky & Allam, 2017).

La docencia siendo una de las profesionales más antiguas y de servicio a la sociedad, la misma no representaba una amenaza a la salud de quienes la profesaban; sin embargo, hoy en día, la docencia se ha convertido en un tema de estrés, pudiendo deberse a los diferentes cambios en el entorno social, exigencias en los perfiles profesionales, cumplimiento de obligaciones internas de las Instituciones de Educación Superior, enfocada directamente a la producción científica, así como las condiciones laborales no estables, siendo la contratación en su mayor porcentaje bajo la modalidad de servicios ocasionales, desencadenando un nivel de alteración en la salud de los docentes (Unda, y otros, 2016).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mencionado en (Unda, y otros, 2016) “la gama de riesgos puede ser enormemente amplia, dependiendo de las dimensiones y el

carácter de la institución, el tipo de programas académicos ofrecidos o la naturaleza de las actividades de investigación”.

La cantidad de normativas por parte de las Entidades Superiores, así como la exigencia Institucional por alcanzar un nivel académico óptimo, ha conllevado a establecer obligaciones contractuales y mecanismos de control que cada vez se convierten en un factor de demanda superior frente al desempeño y trabajo propio de cada docente, haciéndose más latente un estado de ansiedad y estrés laboral. (Vieco & Abello, 2014) afirma “la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa una situación de mayor riesgo para la salud” (p.361).

Por su parte la Unión Europea en el año 2015 determinó que el estrés laboral es un problema que afecta a los trabajadores, siendo el exceso de trabajo, la falta de apoyo social y las condiciones laborales los factores principales que provocan un nivel excesivo de estrés, siendo así un riesgo para la salud física y mental de quienes se desempeñan en un medio laboral (Olivo, 2017) .

Aunque en algunos países tanto de América Latina como de Europa se ha estudiado sobre el estrés, éstas se han enfocado principalmente en las consecuencias que provoca esta alteración a los docentes de manera general, mas no se ha tomado conciencia sobre las causas principales que causa el estrés en los docentes ocasionales de educación superior siendo una deficiencia social que sigue afectando al personal académico.

En Latinoamérica, la Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires – SMTBA como entidad dedicada al estudio de la Salud Ocupacional en Argentina indica que el estrés laboral afecta a un 80 por ciento de los trabajadores, siendo así uno de los riesgos psicosociales que más afecta a la salud de los trabajadores (Xinhua, 2013).

En Ecuador, se ha encontrado algunos estudios sobre el estrés laboral en los docentes, de acuerdo a (Bonilla & Silva, 2017) en base a un estudio realizado a docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo de la ciudad de Riobamba, se evidenció la presencia de un nivel medio de estrés laboral en los docentes, con un escaso nivel de bienestar y armonía. En otro caso de estudio, realizado en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo se obtuvo que de una muestra de 200 docentes el 54,5 por ciento presentan estrés laboral, el 18,38 por ciento

cansancio emocional, el 5,24 por ciento despersonalización y el 23,5 por ciento presentaron niveles de estrés con un rango de bastante y extremo, siendo una estadística considerable en referencia a la muestra de estudio (Vargas, 2016).

Durante las últimas décadas el sistema educativo ecuatoriano se ha visto inmerso en una situación de cambio siendo el desencadenante idóneo para la emergencia de factores de riesgo psicosocial como el estrés en los docentes de educación superior. Son muchos los estudios realizados a nivel mundial, sin embargo a nivel nacional y local son pocos los estudios que analizan la problemática en relación a las causas propias que provocan el estrés laboral, tomando como referencia la estabilidad laboral de los docentes ocasionales en comparación con los docentes titulares, por lo que, se requiere más investigación con el fin de lograr una mayor validez y extensibilidad de los resultados obtenidos, contribuyendo así al desarrollo de planes de prevención más ajustados a los condicionantes reales en la labor docente.

Conforme lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador en Educación Superior, el personal académico no solamente se dedica a la docencia como tal, sino que tiene que atender las exigencias de la globalización, dentro ello está el cubrir con actividades de investigación, dirección o gestión académica; por lo que, las consecuencias del estrés no únicamente trascienden a nivel personal, sino también laboral e institucional, pudiendo provocar un deficiente desempeño laboral, renunciaciones, ausencias, despidos y más aún provocar un problema de salud ocupacional (Hidalgo et al., 2019).

Por lo expuesto, me pregunto ¿cuáles son las causas que conllevan al estrés laboral de los docentes ocasionales de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo de la ciudad de Riobamba?

4.2. Objetivos de la investigación

4.2.1. Objetivo general

Determinar las causas que conllevan al estrés laboral en el desempeño de los docentes ocasionales de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) de la ciudad de Riobamba.

4.2.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el estrés laboral y las afectaciones que ocasiona en el desempeño docente de las Instituciones de Educación Superior.
- Caracterizar la situación actual del estrés laboral en la ESPOCH identificando las perturbaciones más relevantes que estresan a los Docentes
- Analizar el grado de relación existente entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes, que permita establecer un plan de acción para disminuir los niveles de estrés y mejorar el desempeño laboral.

4.3. Justificación de la investigación

La educación cada vez se ha convertido en un tema de vital importancia para el desarrollo de la sociedad, las Instituciones año tras año se han visto en la necesidad de implementar varias metodologías que permitan otorgar una educación de alta calidad; no obstante, no depende únicamente de las herramientas y medidas designadas por el Estado, existen varios factores que influyen dentro del sistema educativo, como los docentes, siendo los principales actores para impartir conocimientos con altos estándares de calidad. Sin duda alguna, las exigencias establecidas en las diferentes normativas y reglamentos han permitido atraer y formar docentes con alto nivel académico y profesional, elevando en otro contexto la incertidumbre y estrés laboral, conllevando a un problema para el correcto desempeño y satisfacción laboral del personal académico.

De acuerdo a la investigación de (Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya, & Huertas, 2005) se identifica que al menos dos tercios de las enfermedades registradas, provienen directamente del estrés laboral, siendo así un problema grave que afecta a la salud e integridad de los trabajadores; de ahí que la importancia del presente estudio radica en que a nivel Institucional no se han optado medidas por realizar investigaciones sobre las causas que originan el estrés

laboral, considerando que existen varios factores que desencadenan el mismo, afectando el desempeño de los docentes ocasionales.

A través de la investigación planteada, se pudo evidenciar las causas reales que provocan el estrés laboral en los docentes ocasionales, permitiendo poner en conocimiento a las máximas autoridades y así se puedan plantear medidas correctivas que permitan mejorar la calidad de vida de los docentes. Es así que, aunque el estudio estuvo dirigido a una población en específico, el mismo servirá de guía aplicativa para Instituciones Educativas Públicas a nivel general, logrando un impacto positivo en el sector educativo.

Considerando que hoy en día las exigencias de la sociedad contorneo a la educación son cada vez más evidentes, los beneficios proporcionados por este estudio están enfocados no solo en los docentes, sino también en su comportamiento con los estudiantes, generando así cambios positivos para todos quienes se encuentran inmersos en el sistema educativo, ya que una educación de alto nivel no se refleja solamente en un alto récord académico sino también en otorgar una vida laboral óptima para los personal docente.

La originalidad de esta investigación radicó en la escases de datos y en la profundización al realizar un estudio sobre las causas que originan el estrés laboral en los docentes ocasionales de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo de la ciudad de Riobamba, como lo menciona (Sánchez, March, & Ballester, 2015) en muchas ocasiones se pretende actuar sobre la problemática sin tratar la raíz que lo provoca, lo que conlleva a la presencia de muchos problemas laborales y psicosociales en este caso el estrés. Aunque existen estudios a nivel nacional y local sobre esta temática, no existe un estudio investigativo específicamente con el personal académico ocasional, teniendo en cuenta que aproximadamente el 60 por ciento de la planta docente lo ocupa este personal.

Partiendo de lo mencionado, el alcance se enfocó en desarrollar una investigación que permitió identificar el estado actual de los docentes que se encuentran vinculados a la Institución, obteniendo datos reales y valederos que sirvieron como soporte al momento de medir el comportamiento laboral a través de la aplicación de la evaluación de desempeño docente, siendo conscientes que una vez analizadas las causas del estrés laboral, esto permitirá planear medidas de prevención, siendo un impacto a nivel social que permita mejorar la calidad de vida familiar tanto para los docentes actuales como para los futuros docentes que se vinculen a la ESPOCH.

La utilidad metodológica de este estudio conllevó a mantener un instrumento de medición del comportamiento de los docentes ocasionales, haciendo un análisis más objetivo sobre el estado actual del personal académico, teniendo en cuenta que las variables y exigencias planteadas por la Institución son modificables conforme las necesidades que se vayan generando para cada periodo académico, por lo que las causas del estrés pueden verse cambiantes de acuerdo al entorno en el cual se desempeñen, siendo así un valor agregado al momento de identificar las deficiencias en el desempeño laboral.

Con los antecedentes mencionados, la investigación fue factible de realizar, se recaudaron los datos sufrientes y se obtuvo la apertura por parte de las autoridades académicas, así como la colaboración de los responsables de cada unidad académica (Facultades, Centros y Sedes), con la aplicación del instrumento con las herramientas de recolecciones de datos previstas, mismas que aportaron a cumplir con el estudio propuesto.

4.4. Marco teórico referencial

En este apartado se hace referencia a los antecedentes de investigaciones relacionadas con las variables de este estudio y a las bases teóricas que apoyan a las variables para la respectiva contrastación con los datos obtenidos en la investigación.

4.4.1. Estrés

Según la (Organización Mundial de la Salud, 2017), el estrés es la respuesta a varias amenazas a las cuales se expone un individuo, presentándose en éste de manera física y emocional. Por otro lado (Félix, et. al, 2018), menciona que “el estrés es un fenómeno natural en todo organismo. Es la respuesta a reacciones específicas en términos de estímulos y, en ese sentido, puede ser positiva y negativa”. De acuerdo a (Orlandini, 2012) el estrés al estar directamente relacionada con la parte biológica y/o psicológica de una persona, puede conllevar a una enfermedad o trastorno afectando a la salud y bienestar de un individuo.

En concordancia con (Guzmán & Peña, 2013) el estrés es un estímulo que resulta amenazante frente a una situación experimentada por una persona, afectando a la salud, al bienestar laboral, social y personal, más aún si el mismo no es detectado y controlado a tiempo. De acuerdo al análisis realizado por (Caldas Blanco, 2018) una persona que experimenta un estado de estrés

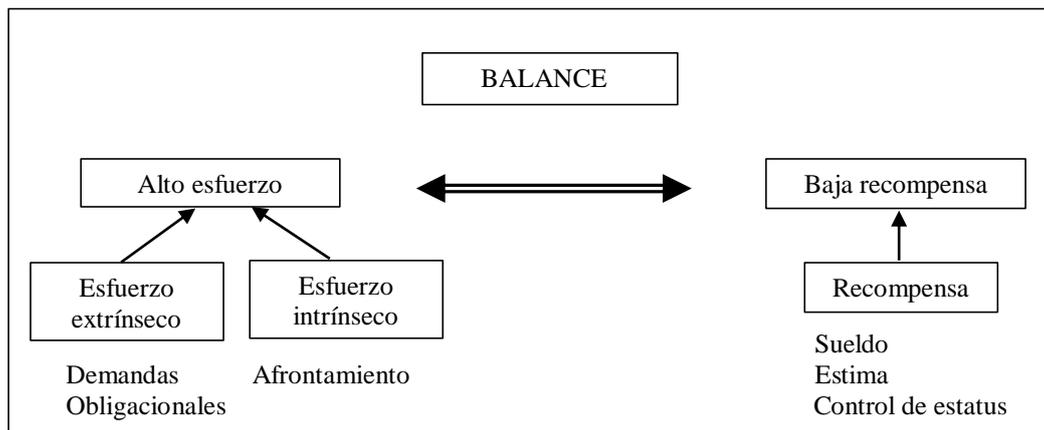
se manifiesta con una actitud de agotamiento y falta de energía física, mientras que, en el burnout el agotamiento puede afectar directamente a la motivación del trabajador afectando a la energía psíquica, y con ello a su relación con el entorno que lo rodea.

El estrés es un factor predisponente, desencadenante o coadyuvante de múltiples enfermedades, en especial, las crónicas no transmisibles que más afectan a la población. Sin embargo, es el menos conocido y estudiado a pesar de que sus efectos sobre la salud pueden ser catastróficos (López et al., 2014).

El estrés supone un problema para los individuos que puede tener un efecto dominó, de manera que se convierte en un factor determinante de su calidad de vida en general, incluyendo la vida familiar (Díaz et al., 2015).

En la actualidad se ha identificado profesiones con un exceso de demanda más que otras, generando altos niveles de ansiedad, estado que se presenta juntamente por la complejidad laboral; factores tales como la incertidumbre a perder el empleo, la carga e insatisfacción laboral, así como el mal ambiente laboral son parte de un aumento de presencia de estrés en los colaboradores.

FIGURA 1. PROCESO DESENCADENANTE DEL ESTRÉS



Fuente: Mansilla & Favieres, 2011.

Según (Cortés, 2007) al ser el estrés un agente que afecta la estabilidad del individuo hasta el punto de desencadenar reacciones orgánicas para afrontar la situación, las cuales presentan las siguientes características:

- **Fisiológicas:** caracterizada por la elevación de los niveles sanguíneos de glucosa, los trastornos cardiovasculares, respiratorios, dermatológicos, musculares, gastrointestinales, endocrinos, insomnio, cefaleas, etc.
- **Conductuales:** el individuo está expuesto a sufrir accidentes, a estar expuesto al consumo excesivo de droga y/o alcohol, a sufrir arranques emocionales, así como tener un desorden alimenticio, además puede mantener una conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor.
- **Psicológicos o emocionales:** se manifiesta por la ansiedad, depresión, frustración, agresión, trastornos de la personalidad, poca estima, soledad, mal humor, adicción a las drogas o alcohol, etc.
- **Cognitivas:** inseguridad, pesimismo, irritabilidad, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, preocupación, bloqueo mental.

4.4.2. Manifestaciones del estrés

De acuerdo con (López et al., 2014) existen varios tipos de manifestaciones del estrés, los cuales se presentan en el individuo de acuerdo a lo que se detalla:

- **Efectos cognoscitivos:** Falta de concentración y de memoria, decisiones equivocadas, bloqueo de pensamiento, olvidos, desorientación, perspectiva ambigua del tiempo, fracaso escolar.
- **Efectos motores:** Tics faciales, tensión muscular, temblor fino de las manos, dolor muscular, temblor de la voz, hablar rápido.
- **Efectos psicofisiológicos:** Inestabilidad emocional, ansiedad, pérdida de la confianza en sí mismo, depresión, apatía, indecisión, pérdida de la concentración, lapsos de la memoria.
- **Efectos emocionales:** Preocupaciones, depresión, frustraciones, vergüenza, enojo, sensación de desamparo.

- **Efectos conductuales:** Pérdida de apetito, hambre compulsiva, aumento del consumo del cigarro, agresividad, alcoholismo, drogadicción (abuso de psicofármacos), trastornos del sueño, cambios del hábito de dormir, aislamiento social, ausentismo laboral, trastornos sexuales, abandono personal.

4.4.3. Estrés Laboral

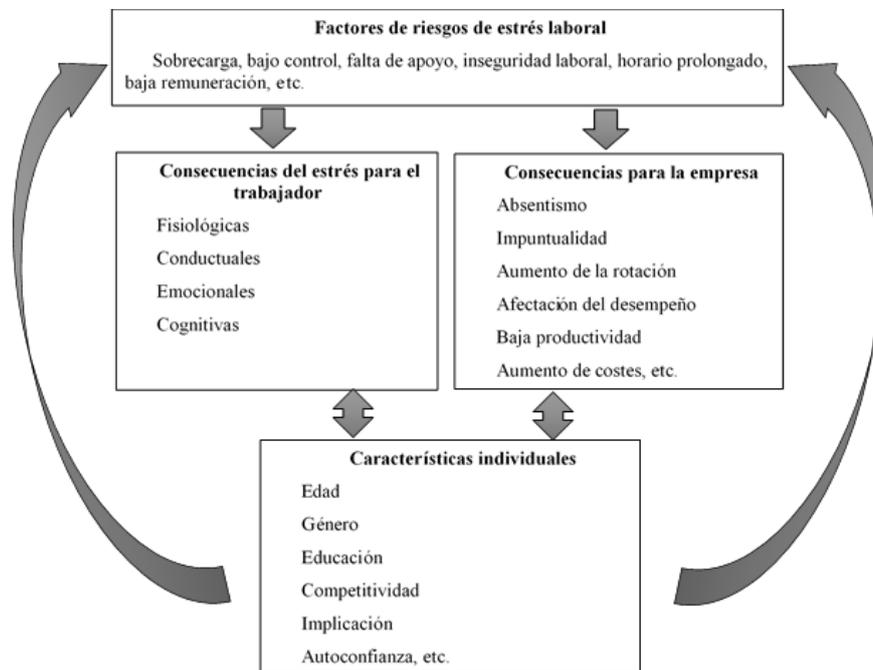
Según la (OIT, 2016) el estrés laboral inicia en el momento en el cual las exigencias en el área laboral exceden las necesidades y/o capacidades del trabajador, contraponiéndose en muchas ocasiones las habilidades y conocimientos del personal en relación a las expectativas y cultura organizacional. Para (Bonifacio, 2018) el estrés laboral afecta directamente a la salud del trabajador, causando diversos problemas a nivel físico como emocional, esto como consecuencia de la existencia de agentes estresores que se desarrollan en el ámbito laboral. De acuerdo con (El Sahili González, 2012) el estrés laboral es la respuesta física frente a las presiones relacionadas con el trabajo, mismas que se mantienen durante periodos cortos en una persona.

El estrés laboral, al ser un agente que afecta de manera directa tanto al trabajador como a la organización, ha conllevado a una latente disminución de las capacidades de quien la padece, dándose lugar a varias afectaciones a la salud como tal y, por ende, limitando a un correcto desempeño laboral. Partiendo de ello, los factores de riesgos dependerán de cada organización, siendo las consecuencias evidentes a medida que este estado se mantenga presente en el individuo, quien responderá de manera diferente dependiendo de su personalidad y capacidad de afrontar las situaciones que dan lugar al estrés laboral.

Los rasgos de personalidad así como los diferentes estilos de afrontamiento de cada trabajador al momento de encontrarse expuestos a demandas laborales o situaciones de presión, explican el estado o respuesta de cada individuo; siendo así, la relación del estrés laboral con el trabajador, evidenciado en tres grandes factores: profesionales, como la carga laboral que mantienen dentro de sus actividades diarias, escasas en la toma de decisiones, incorrecta distribución del tiempo, limitación en la actualización de conocimientos; organizacional, como la ausencia de comunicación con su entorno, conflictos interpersonales, falta de colaboración,

y personales como la dificultad para aislar la vida familiar con el trabajo; todo esto provocando una ausencia en el trabajo y con ello delimitando su crecimiento laboral. (Navinés, Martín-Santos, Olivé, & Valdés, 2016)

FIGURA 2. MECANISMOS DEL ESTRÉS



Fuente: Adaptación de los Mecanismos del Estrés (Caldas Blanco, 2018)

De acuerdo a Karasek y Theorell citado en (Navinés, Martín-Santos, Olivé, & Valdés, 2016), existen 2 modelos para el estudio del estrés laboral: el modelo demanda – control (DC), uno de los modelos más utilizados a partir de 1980, el cual mide las demandas laborales y el control del trabajador sobre éstas, siendo la actitud, la autonomía, la toma de decisiones, el desarrollo de habilidades y la capacidad del individuo para resolver problemas, trabajar bajo presión y enfrentarse a la carga que se presente dentro de su entorno laboral, factores principales al momento de medir el estrés laboral, teniendo en cuenta que éste dependerá más del control y la capacidad que presente el individuo sobre el trabajo asignado.

A partir de los años 90, aparece el modelo de desequilibrio ERI, el cual relaciona el estrés laboral en función del balance entre el esfuerzo y las recompensas de un trabajo, presentándose esta patología cuando el trabajo y por ende los esfuerzos dedicados a desarrollarlo no está compensado por sus gratificaciones en términos de salario, posibilidades de promoción profesional o seguridad laboral.

El creciente interés por el estrés laboral en países en desarrollo revela las múltiples problemáticas que ha conllevado el mismo, existiendo una gran cantidad de modelos analíticos de estrés y de técnicas para su medición, que permitan identificar su expresión diferencial (Ramírez, 2019).

A nivel mundial, el estrés laboral es considerado como una epidemia global que día a día aquejan a las personas que lo presentan dentro de su ambiente laboral, social o familiar, siendo el único riesgo ocupacional que puede afectar de manera general a los trabajadores/as. Expertos puntualizan que podría generar ausentismo laboral, disminución de la productividad y del rendimiento individual, lo que podría generar alteraciones del estado de salud, desde el aumento de enfermedades hasta la existencia de accidentes en los trabajadores/as. (Leka et al., 2018)

4.4.4. Dimensiones del estrés laboral

Para (Maslach, 2015) existen tres dimensiones claves para abordar el tema del estrés laboral o burnout ya que es una respuesta gradual que evoluciona como parte de un proceso mayor de estrés laboral. Las dimensiones del estrés laboral son necesarias para poder conocer el nivel de estrés que presentan los trabajadores, lo cual influye para que el trabajador de 100% en sus actividades diarias.

- **Agotamiento emocional:** se refiere al cansancio y pérdida de energía por estar expuestos a circunstancias de desgaste emocional, el mismo puede expresarse de manera física y/o psicológica.
- **Despersonalización:** la misma viene como consecuencia del agotamiento emocional, provocando expresiones negativas hacia las personas del mismo entorno laboral. Esta dimensión en muchas ocasiones puede contribuir a una decadencia en la motivación laboral y personal, lo que conlleva a tener actitudes displicentes provocando un ambiente laboral negativo.
- **Reducción del logro personal:** disminución de una actitud competitiva, provocando el conformismo laboral y por consiguiente la eficacia en el desarrollo de actividades, limitando la superación y crecimiento profesional.

Existe una relación directa entre tensión laboral, es decir la combinación de altas demandas y bajo control, con depresión (Vieco & Abello, 2014). Igualmente, se ha afirmado que en las últimas décadas el bajo apoyo social en el trabajo y el bajo control laboral se han incrementado, llevando a un mayor riesgo de morbilidad psiquiátrica. Las demandas y el poco control se asocian con el burnout, el cual podría ser un mediador para el desarrollo de depresión en personas con altas exigencias y bajo control (Bergman et al., 2012).

4.4.5. Consecuencias del estrés laboral

Según (Perio, 2015) la toma de conciencia y la importancia de los costes generados por el estrés laboral conlleva al análisis sobre la existencia de manifestaciones generados por este estímulo. El estrés al ser el responsable de un sinnúmero de problemas a la salud, además puede atribuir a la aparición de varios síntomas como asma, migrañas, diabetes e hipertensión (Flórez, 2014). De acuerdo a (Álvarez, 2009) son varias las consecuencias del estrés, por un lado, se encuentran las primarias como resultado directo del estrés, y, por otro las indirectas como efecto secundario, relacionándose de manera hipotética con el fenómeno. También pueden ser positivas como el impulso e incremento de automotivación frente a una situación de exigencia, refiriendo las consecuencias del estrés laboral, individuales y organizacionales:

- **Consecuencias individuales:** se manifiesta directamente en la actividad del trabajador, demostrando irritabilidad y mal humor, afectando su conducta personal y laboral como llegar a tener absentismo familiar, trastornos del sueño, vulnerabilidad a enfermarse, afectando su salud física y psicológica y por ende disminuyendo su rendimiento laboral.
- **Consecuencias organizacionales:** el estrés al estar relacionado de manera individual, éste también afecta a la organización, causando absentismo laboral, bajo rendimiento, resistencia al cambio, falta de creatividad, accidentabilidad, baja productividad, dificultad para trabajar o relacionarse en grupo, deficiente relaciones interpersonales, rotación del personal, mal clima laboral, falta de iniciativa y compromiso con la organización, incurriendo de manera negativa al cumplimiento de objetivos personales y organizacionales.

4.4.6. Causas del estrés laboral en docentes

Los riesgos psicosociales o fuentes de estrés laboral son las condiciones que afectan a la salud laboral y por ende al desarrollo del trabajo, las mismas están directamente relacionadas con la organización, el contenido del puesto, la realización de la tarea e incluso con el entorno en el cual se desenvuelve, lo que puede conllevar a un estado de estrés, causando así daño psicológico, físico y social, deteriorando la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él, en este caso en su entorno familiar, personal y social como tal. (Gil-Monte, 2009).

El análisis de factores como: problemas de disciplina, presión del tiempo, baja motivación del alumno, conflicto con los compañeros, falta de apoyo por los jefes inmediatos, conflicto de valores y diversidad estudiantil, sobrecarga de trabajo, inestabilidad laboral, clima organizacional, permiten analizar el impacto de cada uno de ellos sobre el estado del docente. Según (Tao & Gao, 2017) la incertidumbre, la falta de pertenencia con la institución, la experiencia y la inconformidad laboral, son algunos de los factores que contribuyen a la existencia del estrés laboral, representando una imagen compleja en la vida profesional docente, al momento de construir su identidad.

De acuerdo a Botero citado en (García, Escorcía, & Perez, 2017) la existencia del estrés en docentes universitarios se debe a varios factores relevantes, entre ellos la diversidad de tareas, la sobrecarga de trabajo, las limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas, la carga mental y en muchos casos la falta de una remuneración adecuada que compense los esfuerzos realizados, afectando la labor académica y por ende presentando déficit en las relaciones con los estudiantes y la calidad de enseñanza.

Por otro lado, causas como la inestabilidad política afecta directamente al correcto y normal desempeño laboral, tal como se evidencia en la investigación realizada por (Aziz & Quraishi, 2014), en la cual establece que el PI (inestabilidad política) afecta el comportamiento laboral de los docentes, aumentando la frustración, rotación del personal, estrés e inseguridad, y por ende disminuyendo el compromiso al momento de desempeñar las actividades académicas, siendo un factor que afecta de manera directa en el servicio y la calidad de educación otorgada por las Instituciones de Educación Superior. Este análisis guarda relación con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017), en el cual se determina que entre los años de 1997 y 2007, la inestabilidad política era

una constante frente a la realidad social (ocho diferentes presidentes gobernaron en un período de diez años).

De acuerdo a (Remón, 2012) existen diferentes motivos que llegarían a convertirse en estresores o causas del estrés, sin embargo existen condiciones externas que tienen mucha mayor probabilidad de operar como estresores que otras.

- **Estresores del ambiente físico:** identificados en ambientes de trabajo como ruido, vibraciones, iluminación, temperatura y disposición del espacio físico.
- **Estresores de la tarea:** resulta como extensión de la jornada laboral, para disminuir la exigencia laboral, ya sea por la complejidad de la tarea o por el volumen de trabajo; aumentando la fatiga del trabajador, y por ende afectando las relaciones sociales y la vida familiar. El exceso de trabajo o su dificultad producen estrés, pero esto no quiere decir que los que realizan poco trabajo o tareas demasiado sencillas no sean susceptibles de sufrir estrés, es decir, la carga demasiado pequeña ocasiona a veces tanto estrés como una exigencia excesiva, pudiendo deteriorar la salud.
- **Estresores organizacionales:**
 - **Conflictos de rol:** La combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización dan como resultado conflictos de rol. Este tipo de estrés obliga al trabajador a escoger entre la familia y el trabajo, lo que provoca en la persona un nivel de estrés por no poder cumplir los dos roles y tenga que abandonar uno llevándolo a tomar una decisión difícil. Para (Acosta, 2014) los conflictos de rol se dan cuando las expectativas discrepan dentro de la propia organización, incompatibilidad temporal, conflicto del propio sistema de valores y creencias, conflicto entre los distintos roles individuales. Las relaciones interpersonales son estresores sobresalientes en el estrés específicamente conocido como acoso psicológico, con más repercusiones en la prevención de riesgos que el estrés conflicto-ambigüedad del rol.
 - **Ambigüedad del rol:** se refiere a la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. La parte negativa de la ambigüedad reside en la tensión que experimenta quien desconoce las consecuencias negativas que conllevan sus acciones. En la ambigüedad la

información es incompleta, poco concisa, muy cambiante sobre: objetivos del trabajo, responsabilidades, comunicación y relaciones, autoridad y procedimientos.

- **Sobrecarga de roles:** Este tipo de estresor “ocurre cuando las demandas exceden las capacidades del individuo “(Núñez, 2006, p.19) sobrepasando las capacidades propias de su profesión ya que tiene que reemplazar u ocupar un puesto dentro de la empresa que no le corresponde.
- Además, otros hechos inherentes a la vida organizacional, como la jornada de trabajo y los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales, las dificultades de comunicación y las posibilidades de promoción, pueden ser fuentes de estrés.

El ámbito laboral de un profesor universitario implica enfrentarse con demandas que en alguna medida se encuentran en otros roles laborales. Sin embargo, hay particularidades propias del trabajo docente que llevan a que algunos factores psicosociales requieran mayor atención que otros. Adicionalmente, las nuevas exigencias ligadas a las nuevas tendencias pedagógicas llevan a que el docente deba pasar de ser un instructor únicamente a ser un guía o tutor de los estudiantes. Esto implica para el docente mayor involucramiento con sus estudiantes y habilidades para acompañar a éstos no sólo en el ámbito académico sino también en el personal (Rajak & Chandra, 2017). El campo docente exige el desarrollo simultáneo de competencias interpersonales, didácticas, investigativas y administrativas (Picazo et al., 2015).

Estudios con profesores universitarios españoles han señalado que esta población es vulnerable a presentar altas exigencias psicológicas, baja autoestima, exigencias del ambiente familiar y laboral, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo (García et al., 2016). Así mismo, un estudio llevado a cabo con docentes universitarios colombianos encontró que el conflicto trabajo – familia modera la relación entre la tensión laboral y el agotamiento emocional (Gomez & Hermosa, 2015). Por otra parte, también se ha encontrado que el rol de docente universitario se considera por muchos un trabajo con alto control y demandas, lo que se concibe como un trabajo activo, así como con posibilidades de desarrollo y aprendizaje (García et al., 2016).

4.4.7. Desempeño Docente

Al hablar de desempeño, se hace mención a una acción como tal, en este caso a las prácticas inherentes a la profesión del docente, de acuerdo a los componentes con los cuales el mismo es calificado, determinándose así un buen o mal desempeño, todo en función de la práctica de la enseñanza (Martínez & Lavín, 2017). Para el proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe que apoya a la OREALC/UNESCO, presentado por (Robalino, 2005) el desempeño docente puede entenderse como:

“El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (p. 11)

Reconocer la calidad del desempeño del docente, deben fundamentarse en ciertos factores que van más allá de medir la pedagogía y la disciplina del docente, el grado de compromiso resulta un criterio de total relevancia al momento de validar el desempeño, siendo la interacción del docente con actores internos y externos un aporte a la institución como tal, por lo que el desempeño profesional depende entre los criterios comúnmente valorados, en el nivel de pertenencia del docente para el desarrollo profesional, educativo y organizacional.

El propósito de mejoramiento del desempeño está relacionado con la dimensión de desarrollo personal e implica ayudar a los maestros a aprender y a reflexionar acerca de su práctica y a mejorarla (Dimaté et al., 2017). Concordante con lo mencionado, para (Escribano, 2018) el desempeño docente es un factor clave para una educación de calidad, siendo un aspecto esencial para actuar profesionalmente conforme las necesidades de la sociedad, propiciando con la convicción y la responsabilidad necesaria la formación y aprendizajes para toda la vida.

Según Montenegro mencionado en (Díaz & Kelly 2019) el desempeño docente comprende la satisfacción de sus capacidades y está determinado por factores relacionados con el instructor, el discente y su entorno. De esta manera, es practicado en diversos campos: el entorno socio-social, la condición institucional, del aula y en él mismo.

4.4.8. Perfil docente

De acuerdo a (Martínez & Lavín, 2017), la labor docente se desprende como un servicio clave para el Estado, siendo el perfil docente un referente a las características propias que debe mantener el profesional para llevar a cabo su labor de enseñanza; por lo que el mismo se define por los siguientes aspectos: conocimiento para la enseñanza, saber práctico, competencias docentes y compromiso por la docencia (Louzano & Moriconi 2014). Son estos aspectos lo que permitirá atraer en una institución profesionales altamente calificados, siempre y cuando se emplee el perfil como un instrumento de guía para el correcto desempeño profesional del docente.

Conforme a lo mencionado por (Meckes, 2014) los perfiles docentes, como estándar, “definen cómo se entiende la buena práctica docente y qué se valora en ella, y determinan las principales áreas y responsabilidades que forman parte de la misma. Son descripciones que explicitan qué significan los estándares en términos de conocimientos y prácticas de los docentes” (p.56)

Dentro de los roles de los docentes, está el identificar los factores que determinan el desempeño que interactúan y se influyen unos a otros como la formación, el desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, el compromiso profesional, el ambiente laboral, la carrera profesional y la evaluación del desempeño.

4.4.9. Evaluación docente

El proceso de evaluación del desempeño docente, cada día se ha convertido en un instrumento de medición de vital importancia para el personal docente, puesto que el mismo conlleva una calificación que en algunas ocasiones refleja en los profesores las deficiencias del sistema educativo. De acuerdo a (Acosta et al., 2018), son mínimos los esfuerzos de evaluación relacionados con acciones institucionales de apoyo a los académicos para mejorar su labor como docentes, limitándose únicamente en una calificación del correcto desempeño o del déficit en el mismo.

Conforme lo mencionado por (Robalino, 2005), la evaluación ha sido considerada una estrategia de vigilancia del trabajo del personal académico, más que una estrategia para la mejora de la gestión educativa y pedagógica, que permita establecer planes de acción que conlleven a elevar, mejorar el desempeño del docente y por ende aportar al crecimiento profesional.

En el pasado, la evaluación docente no era considerada un mecanismo de vital importancia al momento de medir o calificar el desempeño del docente, siendo estos actores específicos de enseñanza como tal. Actualmente los mecanismos de evaluación del desempeño de maestros y profesores constituyen uno de los aspectos claves en la gestión de la docencia, permitiendo monitorear y fortalecer el desarrollo profesional docente, a través del respaldo institucional que retroalimenta los procesos de transformación, y ajusta el rol y las distintas tareas que deben afrontar tanto maestros como profesores en el ejercicio profesional. (Vaillant, 2008).

El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. La evaluación del desempeño docente permite que éstos sean ubicados en niveles que permitan conocer la eficiencia del docente y la calidad de educación, considerando que esto en gran parte depende del nivel del maestro, lo que requiere demostrar a los alumnos y a todos los que conforman el sistema, las capacidades pedagógicas, un alto grado de emocionalidad y adecuadas relaciones interpersonales con los diferentes actores, garantizando así el futuro provisorio de los estudiantes (Chenet et al., 2017).

Para (Dimaté et al., 2017), la evaluación requiere un proceso más profundo, no de aplicación de instrumentos, sino de reflexión y de la creación de espacios para la construcción de una memoria del proceso educativo. Partiendo de este criterio, la evaluación debe ser aplicada como un mecanismo que permita mejorar la calidad educativa, siendo los resultados obtenidos por cada uno de estos actores observados de manera integral, considerando el impacto que tiene la evaluación del estudiante en el trabajo del docente, todo esto con la finalidad de generar cambios significativos en el sistema de educación. Por otro lado, la SEP mencionado en (Martínez et al., 2016) indica que la evaluación del desempeño docente es un proceso constante cuyo propósito se fundamenta en emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes, basados en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente.

4.5. Metodología

4.5.1. Enfoque de Investigación

El presente trabajo se realizó con una investigación con paradigma positivista - enfoque cuantitativo, debido a que se estudió las variables a través de la aplicación de encuestas a los docentes ocasionales de cada una de las unidades académicas, y los resultados se analizaron mediante el método inductivo apoyados en herramientas informáticas para la identificación de

las causas del estrés laboral en el desempeño de los docentes ocasionales de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

4.5.2. Diseño de la Investigación

La investigación se basó en hechos reales utilizándose un diseño no experimental, conforme la muestra del número total de docentes ocasionales que se encontraban vinculados en el momento de la investigación.

4.5.3. Tipo de investigación

Al obtener los datos directamente de los docentes ocasionales, como actores principales para analizar la problemática, se aplicó un tipo de investigación de campo, a través del cual se mantuvo contacto con la realidad mediante la aplicación de encuestas al personal académico.

4.5.4. Nivel

La recolección de datos se realizó en un momento y tiempo determinado, analizando la interacción de las variables tanto de las causas del estrés como del desempeño laboral, por lo que se realizó con una investigación de nivel transversal; no obstante, y al determinar la realidad de los docentes a través de la descripción de las diferentes causas del estrés, la investigación también conlleva a un tipo descriptivo y correlacional midiendo la variable del desempeño conforme a la variable del estrés laboral.

4.5.5. Población y Muestra

La investigación fue dirigida a todo el personal académico ocasional de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, distribuidos en diferentes unidades académicas con un total de 557 docentes vinculados en el periodo académico septiembre 2019 – febrero 2020, con fecha de obtención de datos del mes de enero de 2020 considerando que el mínimo es de 3 docentes en el Centro de Idiomas y el máximo de 125 docentes en la Facultad de Salud Pública, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

TABLA 1. PERSONAL ACADÉMICO OCASIONAL POR UNIDAD

N°	UNIDAD ACADEMICA	CANTIDAD
1	CENTRO DE IDIOMAS - FACULTADES,	3
2	FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS,	94
3	FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS,	28
4	FACULTAD DE CIENCIAS,	79

5	FACULTAD DE INFORMÁTICA Y ELECTRÓNICA,	33
6	FACULTAD DE MECÁNICA,	76
7	FACULTAD DE RECURSOS NATURALES,	38
8	FACULTAD DE SALUD PÚBLICA,	125
9	SEDE MORONA SANTIAGO,	40
10	SEDE NORTE AMAZÓNICA,	41
TOTAL DOCENTES		557

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Base de Datos TTHH

Para esta investigación se llevó a cabo un muestreo probabilístico, teniendo en cuenta que, del total de docentes ocasionales vinculados a la Institución, todos los individuos que pertenecieron a la muestra, tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados.

Para ello una vez aplicada la fórmula, se obtiene la siguiente muestra:

Z= Nivel de confianza	n=	$\frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQ + Ne^2}$
P= Probabilidad a favor		
Q= Probabilidad en contra		
N= Población	n=	$\frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 557}{((1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5) + 557 \times (0,05)^2}$
e= Error de estimación		
n= Tamaño de la muestra	n=	$\frac{534,94}{2,35}$
	n=	227

Partiendo de lo mencionado, se realizó un muestreo aleatorio simple, seleccionando el número de docentes por cada unidad académica del total de los 227 docentes obtenidos por la muestra, lo que permitió obtener un resultado más objetivo, sin excluir ninguna unidad a ser analizada.

4.5.6. Validación de instrumento

La validación del instrumento es un aspecto importante al momento de realizar una investigación, por lo que, con la finalidad de que la encuesta sea objetiva, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, mismo que ayudó a medir la viabilidad de las escalas de medida a ser aplicadas.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

TABLA 2. CRITERIOS DE ALFA DE CRONBACH

VALOR	CRITERIO
> 0.9	Excelente
> 0.8	Bueno
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Cuestionable
> 0.5	Pobre
< 0.5	Inaceptable

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: (Lerma & Murillo, 2016)

En la presente investigación se consideró el 10% de la muestra del estudio, dando un resultado de 22 encuestas piloto para la validación del instrumento.

Los parámetros se establece conforme el cálculo del Alfa de Cronbach a través del software estadístico IBM SPSS Statistics 23, detallado a continuación:

TABLA 3. RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS ANALIZADOS

Resumen de procesamiento de casos		
	N°	%
Casos válidos	22	100.0
Estadísticas de fiabilidad		
K (número de ítems)	Vi (varianza de cada ítem)	Vt (varianzas total)
15	8,35	58,75
α (ALFA DE CRONBACH)		0,92

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

En la presente investigación según los criterios expuestos en la **Tabla 4**, se obtuvo un **Alfa de Cronbach de 0.919**, evidenciándose que el instrumento de medición del estudio resultó excelente, siendo viable para su aplicación y recolección de datos a la muestra establecida.

Cabe mencionar que adicional a la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach, se solicitó la validación del instrumento a dos profesionales especialistas en el área de Talento Humano, dando mayor viabilidad y factibilidad a la encuesta aplicada.

Dentro de los parámetros a ser considerados en la encuesta, se tomó en cuenta la unidad académica, como factor determinante al momento de identificar las variables por cada facultad, centro o sede. Aspectos como sexo, estado civil y rangos de edad fueron datos generales a ser identificados en la muestra seleccionada.

Para la caracterización de las variables a ser analizadas, se incluyó 15 interrogantes relacionadas con eventos laborales concernientes al estrés y desempeño; tomando en cuenta que la primera pregunta se estableció 5 causas principales del estrés laboral: sobrecarga laboral, inestabilidad laboral, obligaciones contractuales, relación trabajo-familia y ambiente laboral, esto en referencia a la realidad de la muestra a ser estudiada así como la teoría presentada en diferentes investigaciones, siendo seleccionada una sola causa con la finalidad de identificar la de mayor relevancia; el restante de preguntas fueron valoradas por una escala de medición de Likert, utilizando alternativas de: siempre, casi siempre, a veces y nunca.

A partir de las variables, se plantearon dos hipótesis a ser comprobadas en la presente investigación:

H0: El estrés laboral no influye en el desempeño de los Docentes Ocasionales.

H1: El estrés laboral si influye en el desempeño de los Docentes Ocasionales.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez validado el instrumento para obtener los datos relativos a las variables a ser analizadas, obteniéndose una fiabilidad de 0,92 a través del método de alfa de cronbach, se aplicó la encuesta a la muestra seleccionada, presentando los siguientes resultados:

TABLA 4. DOCENTES POR UNIDAD ACADÉMICA

Unidades	Frecuencia	Porcentaje
CENTRO DE IDIOMAS	1	.4
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	39	17.2
FACULTAD DE CIENCIAS	32	14.1
FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS	11	4.8
FACULTAD DE INFORMÁTICA Y ELECTRÓNICA	13	5.7
FACULTAD DE MECÁNICA	32	14.1
FACULTAD DE RECURSOS NATURALES	15	6.6
FACULTAD DE SALUD PÚBLICA	51	22.5
SEDE MORONA SANTIAGO	16	7.0
SEDE ORELLANA	17	7.5
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis

De acuerdo a la muestra investigada se obtuvo que, de los 227 docentes a ser encuestados, el 22.5% corresponde a la Facultad de Salud Pública, el 17.2% a la Facultad de Administración de Empresas, 14.1% a la Facultad de Ciencias, 14.1% a la Facultad de Mecánica, 7.5% a la Sede Orellana, 7% a la Sede Morona Santiago, 6.6% a la Facultad de Recursos Naturales, 5.7% a la Facultad de Informática y Electrónica, 4.8% a la Facultad de Ciencias Pecuarias y 0.4% corresponde al Centro de Idiomas.

TABLA 5. CLASIFICACIÓN DE DOCENTES POR SEXO

	Frecuencia	Porcentaje
HOMBRE	123	54.2
MUJER	104	45.8
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

Del total de docentes encuestados el 54.2% pertenecen al sexo masculino, mientras que, el 45.8% corresponde al sexo femenino; partiendo de ello, la Institución al mantener personal docente de sexo masculino y femenino sin exclusión alguna, permitió que la investigación sea de manera homogénea en cada una de las unidades académicas, obteniendo criterios equitativos en cuanto al sexo.

TABLA 6. ESTADO CIVIL DEL PERSONAL DOCENTE

	Frecuencia	Porcentaje
CASADO/A	127	55.9
DIVORCIADO/A	27	11.9
SOLTERO/A	69	30.4
UNIÓN DE HECHO	4	1.8
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

En cuanto al estado civil del personal académico encuestado, se obtuvo que el 55.9% se encuentran casados/as, el 30.4% son solteros/as, el 11.9% son divorciados/as y el 1.8% se encuentra en unión de hecho.

El mayor porcentaje de docentes se encuentra en un estado civil casado, lo cual indica que los mismos mantienen mayor carga familiar, dato importante al momento de analizar el estrés laboral en el presente estudio.

TABLA 7. RANGOS DE EDAD DEL PERSONAL DOCENTE

	Frecuencia	Porcentaje
25 - 35	86	37.9
36 - 45	85	37.4
46 - 55	39	17.2
56 o más	17	7.5
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

El rango de edad del personal encuestado corresponde al 38,2% de 25 a 35 años de edad, el 36,8% de 36 a 45 años de edad, el 17,5% de 46-55 años de edad y el 7,5% a 56 años en adelante,

existiendo un porcentaje casi equitativo entre los rangos de edad de 25 a 35 años y de 36 a 45 años de edad, denotando que la Institución brinda oportunidad laboral y la inclusión de profesionales de todas las edades, alineado a lo establecido en la normativa legal vigente.

1. ¿Qué factor considera usted que es causa de estrés laboral? Seleccione únicamente un factor

TABLA 8. CAUSAS DE ESTRÉS LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
Ambiente Laboral	13	5.7
Inestabilidad Laboral	157	69.2
Obligaciones contractuales	4	1.8
Relación trabajo-familia	7	3.1
Sobrecarga Laboral	46	20.3
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

Dentro de las causas del estrés laboral, el 69.2% considera que el estrés es causado por la inestabilidad laboral, el 20.3% indica que la causa es la sobrecarga laboral, el 5.7% menciona que la causa se debe al ambiente laboral, por otro lado, el 3.1% afirma que la relación trabajo-familia es el causante de estrés laboral; mientras que el 1.8% indica que esto se debe a las obligaciones contractuales.

Al ser un estudio aplicado directamente al personal académico ocasional, el causante del estrés para la mayor parte de docentes es la inestabilidad laboral, considerando que esto resulta a que el personal mantiene contratos ocasionales por periodos, siendo interrumpidos dependiendo del calendario académico, lo cual resulta un estado de intriga y estrés para la mayoría de la planta docente. Por otro lado, la sobrecarga laboral implica un causante de estrés desde el punto de vista académico como tal, considerando que el personal cumple con actividades de docencia, investigación y gestión, sumándose a ello las diferentes obligaciones contractuales que deben cumplir en cada periodo de contratación.

Por lo expuesto, se valida que los resultados obtenidos guardan relación con lo citado en (Infocop, 2016) en donde se menciona que el estrés laboral es consecuencia a los diferentes cambios que se están produciendo asociados a la crisis económica mundial, lo que provoca que

los trabajadores se expongan a efectos negativos para su salud mental y su bienestar psicológico, tales como cambios organizacionales, aumento de la precariedad laboral, miedo a perder el empleo, despidos masivos, problemas de desempleo y pérdida de la estabilidad financiera, como causantes de mayor relevancia.

2. ¿Usted mantiene estrés laboral?

TABLA 9. ESTRÉS LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	14	6.2
CASI SIEMPRE	54	23.8
A VECES	143	63.0
NUNCA	16	7.0
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

Conforme la encuesta aplicada, el 63% de docentes indicaron que a veces mantienen estrés laboral, el 23.8% por su parte mencionó que casi siempre mantienen esta patología; por otro lado, el 7% nunca han mantenido estrés en su lugar de trabajo, y el 6.2% muestran mantener siempre estrés laboral.

De acuerdo a los resultados, se evidencia que gran parte de los docentes experimentan ocasionalmente un estado de estrés laboral, esto podría deberse a que próximos a culminar el periodo académico y con ello el contrato laboral, los docentes presentan cierto nivel de ansiedad e incertidumbre al desconocer su estado contractual para el próximo periodo, asociándose de manera directa con la inestabilidad laboral.

Por lo expuesto y tal como menciona (Rodríguez & Solís , 2019), el interinazgo es una condición laboral que implica inestabilidad en tanto esta contratación se realiza de forma temporal y no cuenta con el respaldo de las condiciones laborales que tiene la contratación propietaria; resultando incierto el futuro laboral del personal.

3. ¿Considera usted que la relación con su jefe inmediato es motivo de estrés?

TABLA 10. RELACIÓN DOCENTE – JEFE INMEDIATO COMO MOTIVO DE ESTRÉS

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	14	6.2
CASI SIEMPRE	10	4.4
A VECES	68	30.0
NUNCA	135	59.5
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

En cuanto a la consulta realizada sobre si se considera que la relación con el jefe inmediato es motivo de estrés, el 59.5% de docentes consideraron que nunca, el 30% indicó que a veces, el 6.2% considera que siempre la relación con su jefe es motivo de estrés, y el 4.4% mencionó que casi siempre.

Conforme los resultados obtenidos, se evidencia que los docentes en su mayoría nunca han considerado que la relación con sus jefes inmediatos ha sido motivo de estrés laboral atribuyéndose a ello que los docentes mantienen relación directa la mayor parte del tiempo con los estudiantes, siendo los directores de cada carrera los que supervisan que cada docente cumpla con lo asignado en el distributivo de carga académica, de ello a que el 30% de docentes consideren a veces mantener estrés por la relación con sus jefes inmediatos.

De acuerdo a (Moreno, 2019) las interacciones sociales están mediadas por diferentes pautas de rol y requerimientos, a las que el sujeto debe ser capaz de responder como resultado adaptativo. Las características del trabajo docente, las diversas fuentes de presión, (padres de familia, directores, estudiantes, sindicato, otras autoridades), las condiciones y responsabilidades socio-familiares, etc. Son factores que bien pueden generar estrés, que se expresa en la sintomatología psico-somática del profesor. El estrés docente es a no dudar, un factor que puede afectar la relación con los estudiantes y colegas e influir en la actividad educativa.

4. ¿Considera usted que la relación que mantiene con sus compañeros de trabajo es motivo de estrés?

TABLA 11. RELACIÓN DOCENTE – COMPAÑEROS DE TRABAJO COMO MOTIVO DE ESTRÉS

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	3	1.3
CASI SIEMPRE	7	3.1
A VECES	87	38.3
NUNCA	130	57.3
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

En lo referente a la interrogante sobre si el personal docente considera que la relación con sus compañeros de trabajo es motivo de estrés, el 57.3% de docentes consideraron que nunca, el 38.3% indicó que a veces, y el 3.1% considera que casi siempre y el 1.3% piensa que siempre la relación con sus compañeros es motivo de estrés, verificándose que la mayor parte de docentes nunca han considerado que la relación con sus compañeros ha sido motivo de estrés laboral, motivo que el trabajo docente es una actividad generada la mayor parte de ocasiones de manera individual, manteniendo relación directa con sus compañeros en casos específicos como la inclusión en proyectos o investigaciones académicas, de ello a que el 38.3% de docentes consideren a veces mantener estrés por la relación con sus compañeros, criterio concordante con el estudio establecidos por (Moreno, 2019), quien manifiesta que la cantidad y calidad de apoyo social que pueden dar los jefes inmediatos, así como los compañeros de trabajo, puede ser un aspecto modificador al momento de mantener estrés, atenuando el mismo, generado por la combinación de las altas exigencias académicas.

5. ¿La institución le brinda las facilidades necesarias para mantener estabilidad laboral óptima?

TABLA 12. ESTABILIDAD LABORAL ÓPTIMA

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	50	22.0
CASI SIEMPRE	66	29.1
A VECES	89	39.2
NUNCA	22	9.7
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Análisis e Interpretación

En cuanto a las facilidades brindadas por la institución para mantener estabilidad laboral óptima, el 39.2% de docentes respondieron que a veces la institución cumple con lo mencionado, el 29.1% indicó que casi siempre, el 22% manifestó que siempre, mientras que el 9.7% seleccionó que nunca se brinda las facilidades necesarias.

Se evidencia que dentro de las escalas de medición, la mayoría de los docentes indicaron que a veces la institución brinda las facilidades necesarias para mantener estabilidad laboral óptima, esto se debe a que conforme se aprueba los periodos académicos, el responsable de cada unidad académica juntamente con la autoridad encargada, realizan un análisis para la continuidad del personal docente, tomando en cuenta la experticia en la impartición de las asignaturas, así como el desempeño laboral de cada docente, garantizando la continuidad de la mayor parte del personal vinculado; sin embargo al existir cortes en la contratación debido a los recesos académicos, y conforme a la planificación académica así como a la asignación presupuestaria por parte del Ministerio de Finanzas, la contratación del personal por ese tiempo es irregular.

6. ¿Piensa usted que la inestabilidad laboral influye en el desempeño de sus actividades académicas?

TABLA 13. INESTABILIDAD LABORAL COMO INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	55	24.2
CASI SIEMPRE	52	22.9
A VECES	61	26.9
NUNCA	59	26.0
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la gráfica presentada, se obtuvo que el 26.9% a veces piensa que la inestabilidad laboral influye en el desempeño de sus actividades laborales, seguido por el 26% que manifestó que nunca, el 24.2% indicó que siempre y el 22.9% mencionó que casi siempre.

Los docentes consideran que la inestabilidad laboral influye en el desempeño de sus actividades académicas, tal como se indica en la investigación realizada por (Rodríguez & Solís , 2019),

quienes mencionan que esta causa repercute en el ámbito laboral, familiar y económico, además de malestar en su bienestar físico y emocional.

7. ¿Las obligaciones contractuales que emplea la institución le benefician a su crecimiento profesional?

TABLA 14. OBLIGACIONES CONTRACTUALES COMO BENEFICIO EN EL CRECIMIENTO PROFESIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	108	47.6
CASI SIEMPRE	66	29.1
A VECES	48	21.1
NUNCA	5	2.2
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

Lo referente a las obligaciones contractuales, el 47.6% de docentes manifestaron que las mismas siempre benefician a su crecimiento profesional, el 29.1% respondió que casi siempre, el 21.1% mencionó que a veces y el 2.2% indicaron que nunca benefician a su crecimiento profesional.

Las obligaciones contractuales establecidas para cada contrato de acuerdo al tiempo de dedicación del personal docente, ha permitido el crecimiento profesional del personal académico, tomando en consideración que esto se debe a la producción científica como tal que permite aumentar el nivel investigativo del docente, así como el pertenecer a proyectos de aporte a la academia, viéndose esto reflejado en el porcentaje de docentes que se sienten beneficiados por dichas obligaciones para su crecimiento, elevando el nivel profesional y académico.

8. ¿Considera usted que la carga académica se encuentra distribuida de forma equitativa?

TABLA 15. DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE CARGA ACADÉMICA

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	72	31.7
CASI SIEMPRE	77	33.9
A VECES	70	30.8
NUNCA	8	3.5

Total	227	100.0
-------	-----	-------

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

La carga académica, aspecto importante al momento de validar el estrés laboral, el personal docente seleccionado dentro de la muestra indicó si la misma se encuentra distribuida de forma equitativa, obteniendo un resultado del 33.9% con una respuesta de casi siempre, el 31.7% manifestaron que siempre, el 30.8% indicaron que a veces, mientras que el 3.5% mencionó que nunca la carga académica se encuentra distribuida de manera equitativa.

Los docentes determinaron que la carga académica se encuentra distribuida de forma equitativa, atribuyéndose a que el tiempo de dedicación de la personal académico corresponde a lo determinado en los Art.11 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador en Educación Superior, sí como a las políticas generales para el mejoramiento de la calidad educativa y el desempeño de las y los profesores de grado establecida mediante Resolución N° 461A.CP.2018 de 17 de agosto del 2018, determinándose directrices para la elaboración de la distribución de carga académica.

9. ¿Considera usted que para el cumplimiento de sus actividades académicas requiere más tiempo de lo estipulado?

TABLA 16. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	63	27.8
CASI SIEMPRE	53	23.3
A VECES	87	38.3
NUNCA	24	10.6
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

Conforme la gráfica presentada, se identifica que el 38.3% a veces considera que el cumplimiento de las actividades académicas requiere más tiempo de lo estipulado, mientras que el 27.8% de docentes siempre considera que se requiere más tiempo, el 23.3% indicaron que

casi siempre y el 10.6% mencionaron que nunca se requiere mayor tiempo para cumplir con sus actividades.

El tiempo establecido para cada uno de los docentes, se realiza en referencia a la necesidad académica, distribuyéndose las actividades conforme lo que estipula el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador en Educación Superior; no obstante, se puede considerar que gran parte del personal docente necesitan más tiempo de lo estipulado para el cumplimiento de sus actividades debido a las diferentes tareas a ser desarrolladas en cuanto a la gestión e investigación inherentes en cada uno de sus distributivos de carga académica, así como las obligaciones contractuales requeridas por la institución.

10. ¿Sus objetivos personales se encuentran alineados a los objetivos institucionales?

TABLA 17. OBJETIVOS PERSONALES ALINEADOS A OBJETIVOS INSTITUCIONALES

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	162	71.4
CASI SIEMPRE	53	23.3
A VECES	11	4.8
NUNCA	1	.4
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

En cuanto a los objetivos personales de cada docente, el 71.4% indicaron que los mismos se encuentran alineados a los objetivos institucionales, el 23.3% por su parte mencionaron que casi siempre, el 4.8% indicaron que a veces y el 0.4% confirmaron que sus objetivos personales nunca se encuentran alineados a los objetivos de la institución.

El cumplimiento o alineamiento de objetivos personales con los objetivos institucionales se verifica en un mayor porcentaje por parte de los docentes, esto en virtud a que el personal docente logra alcanzar mayor aprendizaje y por ello aporte a la institución, validados con las evaluaciones de desempeño, así como con los resultados de investigaciones realizados por los mismos, lo que conlleva a brindar un servicio de educación de calidad a nivel regional y nacional.

11. ¿Cumple con los objetivos planteados por la institución?

TABLA 18. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	206	90.7
CASI SIEMPRE	19	8.4
A VECES	2	.9
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

Continuando con el análisis de los objetivos, se identifica que el 90.7% de docentes siempre cumple con los objetivos planteados por la institución, el 8.4% casi siempre y 0.9% docentes a veces cumplen con lo detallado.

El porcentaje de cumplimiento de los objetivos planteados por la institución, permite validar el nivel de pertenencia del personal docente en cada una de sus unidades académicas, siendo impulsados con el aporte a la investigación fortaleciendo así el nivel educativo.

12. ¿Mantiene un conocimiento actualizado para el desarrollo de sus tareas?

TABLA 19. CONOCIMIENTO ACTUALIZADO PARA EL DESARROLLO DE TAREAS

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	199	87.7
CASI SIEMPRE	27	11.9
A VECES	1	.4
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

Del personal docente encuestado, el 87.7% siempre mantienen un conocimiento actualizado para el desarrollo de sus tareas, el 11.9% mencionaron que casi siempre y el 0.4% a veces; esto fundamentándose al continuo aprendizaje y capacitación brindada al personal para el fortalecimiento de sus conocimientos, mediante la planificación llevada a cabo por la Dirección de Desarrollo Académico, así como el constante autoeducación llevada a cabo por cada uno de los docentes ocasionales; quienes están sometidos a constantes exigencias y cambios en cuanto al entorno académico, obligándose a introducir mecanismos que le permitan mantenerse

innovado y actualizado en el área específica del conocimiento, siendo en este punto el estrés una aspecto inherente al desempeño docente (Sánchez & Maldonado 2003).

El criterio de enseñanza inherente al rol docente tradicional, considera a la capacitación como el único o el más importante factor del desempeño profesional (Robalino, 2005).

13. ¿Siente usted que el estrés afecta a su rendimiento laboral?

TABLA 20. ESTRÉS COMO AFECTACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	24	10.6
CASI SIEMPRE	33	14.5
A VECES	118	52.0
NUNCA	52	22.9
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

Lo referente al rendimiento laboral, el 52% de docentes indicaron que a veces sienten que el estrés afecta a su rendimiento laboral, mientras que el 22.9% indicaron que nunca, por otro lado, el 14.5% mencionaron que casi siempre y el 10.6% seleccionaron que siempre el estrés afecta su rendimiento laboral. Esto se valida con la investigación realizada por Maslach y Jackson (1986) quienes describen al menor rendimiento laboral como aspecto principal del burnout, como presencia de un estrés crónico.

14. ¿Se siente motivado para desempeñar sus tareas frente a las exigencias de su unidad académica?

TABLA 21. MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE TAREAS

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	140	61.7
CASI SIEMPRE	59	26.0
A VECES	27	11.9
NUNCA	1	.4
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

Conforme los resultados, se obtuvo que el 61.7% de docentes siempre se sienten motivados para desempeñar sus tareas frente a las exigencias de su unidad académica, el 26% casi siempre, el 11.9% a veces y el 0.4% nunca, lo que permite determinar que la mayor parte de docentes sienten motivación para desempeñar sus tareas, lo que permite obtener resultados positivos y un óptimo desempeño docente.

15. ¿La institución brinda las oportunidades necesarias para desarrollar sus fortalezas y contrarrestar sus debilidades?

TABLA 22. OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO DE FORTALEZAS

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	111	48.9
CASI SIEMPRE	68	30.0
A VECES	46	20.3
NUNCA	2	.9
Total	227	100.0

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

En cuanto a la interrogativa sobre si la institución brinda las oportunidades necesarias para desarrollar las fortalezas y contrarrestar las debilidades, el 48% de docentes afirmaron que siempre, el 31% indicaron que casi siempre y el 20% que a veces, lo que permite determinar las gestiones realizadas por cada una de las unidades académicas para alcanzar un óptimo rendimiento en los docentes.

Conforme los resultados presentados se verifica el cumplimiento de los objetivos planteados tanto en la fundamentación teórica de las variables como en la identificación de las perturbaciones más relevantes que causan estrés a los docentes, siendo la principal y de mayor porcentaje la inestabilidad laboral.

CORRELACION ENTRE VARIABLES

TABLA 23. CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y EL RENDIMIENTO LABORAL

		13. ¿Siente usted que el estrés afecta su rendimiento laboral?					
		A	CASI	NUNCA	SIEMPRE	Total	
		VECES	SIEMPRE				
2. ¿Usted mantiene estrés laboral?	A VECES	Recuento	86	13	36	8	143
		% del total	37.9%	5.7%	15.9%	3.5%	63.0%
	CASI SIEMPRE	Recuento	24	17	2	11	54
		% del total	10.6%	7.5%	0.9%	4.8%	23.8%
	NUNCA	Recuento	2	0	14	0	16
		% del total	0.9%	0,00%	6.2%	0.0%	7.0%
	SIEMPRE	Recuento	6	3	0	5	14
		% del total	2.6%	1.3%	0.0%	2.2%	6.2%
	Total	Recuento	118	33	52	24	227
		% del total	52.0%	14.5%	22.9%	10.6%	100.0%

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

Análisis e Interpretación

De acuerdo con la correlación entre variables, se puede evidenciar que el 37.9% de docentes indicaron que a veces mantienen estrés, mismo que afecta al rendimiento laboral, el 15.9% a veces mantiene estrés, pero nunca afecta a su rendimiento, el 5.7% a veces mantienen estrés y casi siempre afecta su rendimiento y el 3.5% a veces mantiene estrés, pero siempre afecta a su rendimiento laboral. El 10.6% de docentes casi siempre mantiene estrés lo cual a veces afecta a su rendimiento, el 7.5% casi siempre mantiene estrés y casi siempre esto afecta a su rendimiento, el 4.8% casi siempre mantiene estrés y siempre afecta a su rendimiento, el 0.9% casi siempre mantiene estrés sin embargo nunca afecta a su rendimiento. Por otro lado, el 6.2% nunca mantiene estrés por lo que tampoco mantiene afectación en su rendimiento laboral, el 0.9% nunca mantiene estrés, pero a veces tiene afectación en su rendimiento laboral. Por último, el 2.6% de docentes siempre mantiene estrés y a veces esto afecta su rendimiento, el 2.2% siempre mantiene estrés y siempre afecta a su rendimiento y el 1.3% siempre mantiene estrés y casi siempre afecta a su rendimiento laboral.

TABLA 24. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83.49 ^a	9	.000
Razón de verosimilitud	79.38	9	.000
N° de casos válidos	227		

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

De acuerdo a lo analizado se evidencia que el mayor porcentaje de docentes señala mantener estrés laboral mismo que afecta a su rendimiento laboral, existiendo una asociación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral, siendo los resultados datos significativos y de relevancia al momento de verificar el desempeño docente, con un margen de error menor a 95%, por tal razón se acepta la hipótesis de la presente investigación determinada de la siguiente manera:

H1: El estrés laboral si influye en el desempeño de los Docentes Ocasionales.

Análisis concordante con lo establecido por (Peiró, 2009), haciendo énfasis en las diferentes exigencias y demandas laborales en el sistema educativo, generando estrés en su desempeño docente y por ende en su desempeño académico; existiendo una variable directamente relacionada con la productividad y satisfacción del catedrático.

Finalmente se cumple con el objetivo planteado, a través de la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes, por lo que se presenta el siguiente plan de acción:

TABLA 25. PLAN DE ACCIÓN CONFORME LA CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES

OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN
Estructurar un taller de técnicas de relajación y risoterapia para disminuir el nivel de estrés laboral y mejorar el desempeño laboral en los Docentes de la ESPOCH.	<ul style="list-style-type: none"> - Receptar proformas de organizaciones capacitadas en talleres de relajación. - Planificar el taller, desde la logística hasta la evaluación de resultados. 	Dirección de Talento Humano	Abril - 2020	Abril - 2020
Organizar un plan de inclusión de una gimnasia laboral compensatoria para el personal académico ocasional.	<ul style="list-style-type: none"> - Informar y coordinar con los responsables de cada unidad académica la realización de una gimnasia laboral (pausas activas). - Verificar el cumplimiento permanente de la actividad y evaluar la mejora de la salud física y emocional. 	Dirección de Talento Humano – Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mayo - 2020	Aplicación durante el periodo académico
Lograr la actualización de conocimientos de los docentes, incrementando su rendimientos laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las necesidades de capacitación por unidades académicas. - Presentar diferentes programas de capacitación. - Realizar la ejecución y evaluación de resultados. 	Dirección de Desarrollo Académico – Dirección de Talento Humano	Mayo - 2020	Agosto - 2020
Mejorar la salud y estado del docente a través de la identificación de patologías provocadas por el estrés laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un cronograma de atenciones médicas a todo el personal docente ocasional. - Identificar las perturbaciones de mayor relevancia en el docente. - Realizar seguimiento específico conforme cada caso.+ - } 	Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo	Septiembre - 2020	Noviembre - 2020

Elaboración: Johana Yáñez S.

Fuente: Investigación

6. CONCLUSIONES

El fundamentar de manera teórica el estrés laboral y las afectaciones que ocasiona en el desempeño docente de las Instituciones de Educación Superior, permitió tener un conocimiento más amplio sobre las consecuencias que repercute esta patología en el estado de los docentes, siendo un factor indispensable al momento de medir su rendimiento. Es necesario tener en cuenta que cada causa identificada conlleva una problemática que se ve reflejada en el desempeño de la labor docente, disminuyendo las capacidades al momento de enfrentarse a las diferentes actividades que demanda el sistema educativo, por lo que tener en cuenta cada causal de estrés es un valor agregado a considerar por las autoridades para establecer acciones de mejora en cada unidad académica.

La encuesta aplicada a los 227 docentes ocasionales de las 10 facultades, centros y sedes, permitió obtener datos de vital importancia para el análisis del estado actual del personal académico, determinándose que la inestabilidad y sobrecarga laboral son las causas más relevantes del estrés laboral, inherentes a la modalidad de contratación, teniendo un concepto más objetivo sobre la percepción de los docentes, así como la influencia de éstos en su rendimiento laboral.

La correlación entre variables permitió tener resultados significativos al momento de relacionar el estrés con el desempeño laboral, verificando la asociación entre las mismas; por lo que, se concluye que el personal docente mantiene un nivel de estrés considerable el cual limita tener un rendimiento óptimo por parte del personal.

7. RECOMENDACIONES

Es necesario que el presente trabajo sea una pauta inicial para las autoridades de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, estableciendo acciones necesarias que se enfoquen en el control del nivel de estrés por parte del personal docente, como actores principales en el sistema educativo.

Al ser un estudio en un tiempo real con una muestra significativa y con un instrumento validado, es recomendable que los resultados sean puestos en conocimiento a cada uno de los decanos/as y directores de las diferentes unidades académicas, así como a los docentes de manera general, con la finalidad de concientizar sobre el estrés y sus consecuencias, haciéndoles partícipes sobre alternativas de mejora, que permitan mejorar el estado del docente, así como su rendimiento laboral.

Es importante que la institución opte por mecanismos de medición de estrés laboral en periodos considerables, con la finalidad de mantener información real y relevante para establecer planes de acción, particular que debe estar asociado con la evaluación docente realizada a profesionales en cada periodo académico.

Se recomienda considerar el plan de acción presentado en esta investigación como gestión vinculante a disminuir el nivel de estrés y aumentar el desempeño laboral de los docentes ocasionales, teniendo en cuenta que al mejorar el estilo de vida del docente está directamente relacionado con un servicio de calidad, dando un aporte positivo al crecimiento profesional e institucional.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Acosta Ramos, A. C., Jiménez Ruiz, L. K., Pulido, E. G., & Redondo Marín, M. P. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Revista Encuentros*, 17(01), 24-33.
- Acosta, A. C., Ruiz, L. K. J., Marin, M. R., & Guerrero, E. G. P. (2019). Estrés Ocupacional y Evaluación De Desempeño En Docentes Universitarios Del Departamento Del Cesar. *Encuentros*, 17(1), 24-33.
- Acosta, M. (Junio de 2014). El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los empleados de la Unidad Educativa a Distancia de Tungurahua extensión Ambato en el período Abril –Noviembre de 2012. Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato , Facultad de Ciencias de la Salud, Ambato.
- Álvarez, J. (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada - Manual para la Formación del Especialista*. Lex Nova.
- Aziz, F., & Quraishi, U. (2014). Effects of Political Instability on Teachers' Work Decorum in Pakistani Universities: A Teachers' Perspective. *Pakistan Vision*, 182-194.
- Bergman, P. N., Ahlberg, G., Johansson, G., Stoetzer, U., Åborg, C., Hallsten, L., & Lundberg, I. (2012). Do job demands and job control affect problem-solving? *Work*, 42(2), 195-203. Doi: <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1340>
- Bonifacio, J. (2018). El estrés laboral, sus causas y cómo prevenirlo. *El Caribe*.
- Bonilla, J., & Silva, S. (2017). *Estés Laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba Marzo - Julio 2017*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo , Riobamba.
- Caldas Blanco, M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Madrid: Secretaría General Técnica.
- Chenet Zuta, Manuel Enrique, & Arévalo Quijano, José Carlos, & Palma Alvino, Fuster (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Opción*, 33(84),292-322.[fecha de Consulta 1 de Marzo de 2020]. ISSN: 1012-1587. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=310/31054991011>
- COMERCIO, E. (22 de Agosto de 2018). Una a una, las medidas económicas anunciadas por Lenín Moreno. *EL COMERCIO*. Obtenido de

<https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-medidaseconomicas-gasolinasuper-leninmoreno-ministerios.html>

Cortés, J. (2007). Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Tébar.

Delaux, H. (2017). Planeamiento Estratégico y Creación de Valor: Reestructurar en Crisis. Argentina: Redactum. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=k-IEDwAAQBAJ&pg=PA6&dq=que+es+estrategia&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiT1pz-77LhAhWJylkKHRbHDDgQ6AEIQjAF#v=onepage&q=que%20es%20estrategia&f=false>

Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 191-198.

Díaz-Corchuelo, Angelines, & Cordón-Pozo, Eulogio, & Rubio-Herrera, Ramona (2015). Percepción de estrés en personal universitario. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2),207-215.[fecha de Consulta 27 de Febrero de 2020]. ISSN: 1794-9998. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67944781003>

Dimaté Rodríguez, Cecilia, & Tapiero Celis, Omaira, & González Rodríguez, Clara Inés, & Rodríguez Rodríguez, Rafael, & Arcila Cossio, Myriam Adriana (2017). La evaluación del desempeño docente. *Revista Folios*, (46),83-95.[fecha de Consulta 2 de Marzo de 2020]. ISSN: 0123-4870. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3459/345951474007>

El Sahili González, L. F. (2012). *Burnout y docencia*. México: Trillas.

Escribano Hervis, Elmys (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2),1-25.[fecha de Consulta 2 de Marzo de 2020]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44055139021>

Félix, et. al. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Psicología*, 31.42. Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>

Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Psicología*, 31.42. Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>

Flórez, C. (2014). El estrés laboral en empresas de producción del centro occidente de Colombia. Tesis de maestría, Universidad de Manizales, Facultad de Psicología.

- García, A., Escorcía, C., & Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 65-126.
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 169-173.
- Gomez, V., Perilla-Toro, L. E., & Hermosa Rodriguez, A. (2015). Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. Doi: <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081>
- Guzmán, G., & Peña, E. (2013). Guzmán, G. (2013) Estrés y burnout en el personal de policía de tránsito de la Ciudad de Cuenca. (Tesis). Universidad del Azuay, Cuenca. . Tesis de grado, Universidad del Azuay, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Cuenca.
- Hidalgo , B., Ruiz , M., & Medina, E. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal Docente Universitario. Obtenido de ATLANTE Cuadernos de Educación y Desarrollo: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/03/sindrome-burnout-docente.html>
- Infocop. (28 de abril de 2016). Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Infocop Online. Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166
- Laza, C. (2018). Promociones en espacios comerciales. Tutor Formación. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=TCZgDwAAQBAJ&pg=PA55&dq=que+es+cliente+buyer&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiyyLzY_4riAhWGTt8KHYjFBOkQ6AEIJzAA#v=onepage&q=que%20es%20cliente%20buyer&f=false
- Leka S, Griffiths A, Cox T. (2018). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de la solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Disponible en: <http://www.who.int/iris/handle/10665/42756> [Links]

- Lerma, H., & Murillo, A. (2016). *Gráficas y tablas estadística con Excel*. Bogotá: Ecoe.
- López Santana, Yorvis, & Díaz Berasategui, Yaily, & Cintra Hernández, Yamiselis, & Limonta Rodríguez, Riselda (2014). Estrés, el “gran depredador”. *Revista Información Científica*, 84(2),375-384.[fecha de Consulta 27 de Febrero de 2020]. ISSN: .Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5517/551757261019>
- Louzano, P. y Moriconi, G. (2014). *Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente*. En OREALC/UNESCO Editor. *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. (pp. 10-52). Chile.
- Madrid, S. D. P. C., & Moreno, M. P. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013–2017. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 522-554.
- Mansilla, F., y Favieres, A. (2011). El estrés laboral y su prevención. *Página de salud pública del ayuntamiento de Madrid. Protección de la salubridad pública*. Recuperado de http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php
- Martínez, C., Guadalupe, I., Guevara, A., & Valles, O. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461/46148194007>
- Maslach, C., & Jackson , S. (1984). *Burnout in Organizational Settings*. Sage, 133-153.
- Maslach, Christina y Jackson, Susan. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press, 20, 18-22.
- Meckes, L. (2014). *Estándares y formación docente inicial*. En OREALC/UNESCO Editor. *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. (pp. 53-109). Chile.
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc)*, 146(8), 359-66.
- OIT. (28 de abril de 2016). Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Olivo, T. (2017). *El Estrés Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico de los docentes*.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Organización del trabajo y el estrés*. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

- Orlandini, A. (2012). El estrés qué es y cómo evitarlo. Fondo de la Cultura.
- Peiró, J. (2009). Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales (Lección magistral). Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Valencia.
- Perio, J. (2015). Desencadenantes del estrés laboral. Universidad de Valencia. Obtenido de <https://www.researchgate.net>
- Picazo, D., Guevara, R. M., & Ojeda, S. L. (2015). Organización del trabajo y exigencias psicosociales en el profesor universitario. *Tecnociencia*, 9(1).
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M., & Huertas, R. (2005). El síndrome del "Quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de Docentes Universitarios. *Revista de Investigación en Psicología - IPSI*, 87-112.
- R. Gómez, E. Guerrero y P. González-Rico Sánchez, M., & Maldonado, L. (2003). "Estrés en docentes universitarios. Casos URBE, LUZ, UNICA". *Revista Ciencias Sociales*.
- Rajak, R. & Chandra, B. (2017). Exploring Predictors of Burnout and Work Engagement among Teachers-A Review on Higher Educational Institutions of India. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 43(1), 145-156.
- Ramírez Velázquez, Josefina. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*, 55(2), 117-147. <https://dx.doi.org/10.22380/2539472x.802>
- Remón, B. (22 de 06 de 2012). Estrés laboral: un riesgo laboral en aumento. Obtenido de <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=68&id=1595&sec=4>
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión Docente. OREALC/UNESCO. (P. docente, Ed.) *Revista PRELAC N°1*, 6-23.
- Rodríguez, M., & Solís, L. (2019). Neoliberalismo y sus implicaciones en la inestabilidad laboral en la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, 32-46. doi:<http://dx.doi.org/10.15658/INVESTIGIUMIRE.191002.03>
- Rodríguez, M., Tovalín, H., Salvador, J., & Aclé, G. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Información psicológica*, 93-107.

- Sánchez, D., March, M., & Ballester, L. (2015). Malestar social y malestar docente: una investigación sobre el síndrome de desgaste profesional burnout y su incidencia socioeducativa. Ediciones Universidad de Salamanca, 245-257.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Secretaría Técnica Planifica Ecuador. Obtenido de Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Shen, X., Long Yang, Y., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*.
- Sierra, C., Perea, V., & Sierra, D. (2017). Ruido industrial como riesgo laboral en el sector metalmecánico. *Ciencia y Salud Virtual*, 31-41. Obtenido de <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/776/777>
- Tao, J., & Gao, X. (2017). Identity constructions of ESP teachers in a Chinese university. *ELSEVIER*, 1-13.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 67-74.
- Vaillant, D. (2008). Algunos marco referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 8-22.
- Vargas, M. (2016). Análisis estadístico del nivel de estrés en los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo del periodo académico octubre 2014 - febrero 2015 utilizando el teest del burnout . Riobamba, Chimborazo, Ecuador.
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 354-385.
- Vieco-Gómez, G. F. & Abello-Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
- Xinhua. (26 de Julio de 2013). América Economía. Obtenido de <https://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/sociedad/estres-laboral-afecta-al-80-de-trabajadores-argentinos>

9. ANEXOS

ANEXO 1. Autorización proyecto de investigación

Riobamba, 6 de enero de 2020

Ingeniera
Jacqueline Caisaguano Mgs.
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO - ESPOCH
Presente

*Uto. B...
Jacqueline Caisaguano*

De mi consideración:

Yo, **Johana Estefanía Yánez Salgado** con Cl. **0603992215**, me dirijo a usted de manera comedida a fin de solicitar su autorización para obtener datos del personal académico ocasional, así como la aplicación de instrumentos de medición, necesarios para la realización del proyecto de investigación con el tema: “CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES OCASIONALES DE EDUCACION SUPERIOR DEL SECTOR PUBLICO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA” previo a la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica de Ambato.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Johana Yánez

Ing. Johana Yánez S.
Autora del Proyecto de Investigación

DIRECCION DE TALENTO HUMANO	
DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	
RECIBIDO	
OBSERVACIONES: _____	
Por: _____	Firma: <i>JY</i>
Fecha: <i>06.01.20</i>	Hora: <i>11:50</i>

ANEXO 2. Encuesta docentes ocasionales



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO

Analizar las causas que conllevan al estrés laboral de los docentes ocasionales de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) de la ciudad de Riobamba.

INSTRUCCIONES

Por favor marcar en el casillero que corresponda.

Agradezco a usted responder las siguientes preguntas de manera sincera y alineada a su realidad.

FACULTAD / CENTRO / SEDE	CENTRO DE IDIOMAS	<input type="checkbox"/>	FACULTAD DE MECANICA	<input type="checkbox"/>
	FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS	<input type="checkbox"/>	FACULTAD DE RECURSOS NATURALES	<input type="checkbox"/>
	FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS	<input type="checkbox"/>	FACULTAD DE SALUD PUBLICA	<input type="checkbox"/>
	FACULTAD DE CIENCIAS	<input type="checkbox"/>	SEDE MORONA SANTIAGO	<input type="checkbox"/>
	FACULTAD DE INFORMATICA Y ELECTRONICA	<input type="checkbox"/>	SEDE ORELLANA	<input type="checkbox"/>
SEXO	HOMBRE	<input type="checkbox"/>	MUJER	<input type="checkbox"/>
	ESTADO CIVIL	SOLTERO/A	CASADO/A	<input type="checkbox"/>
	DIVORCIADO/A	<input type="checkbox"/>	UNION DE HECHO	<input type="checkbox"/>
RANGO DE EDAD	25 – 35	<input type="checkbox"/>	46 - 55	<input type="checkbox"/>
	36 – 45	<input type="checkbox"/>	56 o más	<input type="checkbox"/>

1. ¿Qué factor considera es causa de estrés laboral? Seleccione únicamente un factor

Sobrecarga Laboral	<input type="checkbox"/>
Inestabilidad Laboral	<input type="checkbox"/>
Obligaciones contractuales	<input type="checkbox"/>
Relación trabajo-familia	<input type="checkbox"/>
Ambiente Laboral	<input type="checkbox"/>

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
2.	¿Ud., mantiene estrés laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	¿Considera Ud., que la relación con su jefe inmediato es motivo de estrés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
4.	¿Considera Ud., que la relación que mantiene con sus compañeros de trabajo es motivo de estrés ?				
5.	¿La Institución le brinda las facilidades necesarias para mantener estabilidad laboral óptima?				
6.	¿Piensa Ud., que la inestabilidad laboral influye en el desempeño de sus actividades académicas?				
7.	¿Las obligaciones contractuales que emplea la Institución le benefician a su crecimiento profesional?				
8.	¿Considera Ud., que la carga académica se encuentran distribuidas de forma equitativa?				
9.	¿Considera Ud., que para el cumplimiento de sus actividades académicas requiere más tiempo de lo estipulado?				
10.	¿Sus objetivos personales se encuentran alineados a los objetivos Institucionales?				
11.	¿Cumple con los objetivos planteados por la Institución?				
12.	¿Mantiene un conocimiento actualizado para el desarrollo de sus tareas?				
13.	¿Siente Ud., que el estrés afecta a su rendimiento laboral?				
14.	¿Se siente motivado para desempeñar sus tareas frente a las exigencias de su unidad académica?				
15.	¿La institución brinda las oportunidades necesarias para desarrollar sus fortalezas y contrarrestar sus debilidades?				

ANEXO 3. Validación Encuesta

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Tema del trabajo: Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de Educación Superior del sector público de la ciudad de Riobamba

Objetivo del trabajo: Determinar las causas que conllevan el estrés laboral en el desempeño de los docentes ocasionales de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) de la ciudad de Riobamba.

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Deficiente
Presentación del instrumento					
Claridad en la redacción de los ítems	✓				
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓				
Relevancia del contenido	✓				
Factibilidad de aplicación	✓				

Observaciones:

Validado por:	<u>Edith Rocchini</u>
Profesión:	<u>PHD. CS. Sociales.</u>
Lugar de Trabajo:	<u>UTA.</u>
Cargo que desempeña:	<u>Docente Investigadora.</u>
Tiempo de experiencia desempeñando:	<u>25 años.</u>
Lugar y fecha de validación:	<u>octubre 05/10/2019.</u>

Firma: 

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Tema del trabajo: Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de Educación Superior del sector público de la ciudad de Riobamba

Objetivo del trabajo: Determinar las causas que conlleva el estrés laboral en el desempeño de los docentes ocasionales de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) de la ciudad de Riobamba.

Crterios	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Deficiente
Presentación del instrumento	✓				
Claridad en la redacción de los ítems	✓				
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓				
Relevancia del contenido	✓				
Factibilidad de aplicación	✓				

Observaciones:

Validado por:	Cristina Castillo Benitez
Profesión:	Psicóloga Organizacional
Lugar de Trabajo:	ESPOCH
Cargo que desempeña:	Analista de Admisión y Desv. TH 3
Tiempo de experiencia desempeñando:	4 años
Lugar y fecha de validación:	Enero 13 de 2020.

Firma:

