



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

MODALIDAD PRESENCIAL

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

TEMA:

“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
AMBATO”

AUTORA: Patssy Daniela Cepeda Sandiford

TUTORA: Ing. Mg. Judith García

Ambato – Ecuador

2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Ing. Mg. Judith García; CC.:180166103-2, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, desarrollado por la señora Patsy Daniela Cepeda Sandiford, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Ing. Mg. Judith García
CC.: 1801661032

TUTORA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Patsy Daniela Cepeda Sandiford con C.I. 1803710738, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este trabajo de grado.



.....
Patsy Daniela Cepeda Sandiford
C.I. 1803710738
AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTORA

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente trabajo final de grado o titulación sobre el tema: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, autorizo su reproducción total o parte de ella siempre de que se esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mi derecho de autora y no se utilice con fines de lucro.



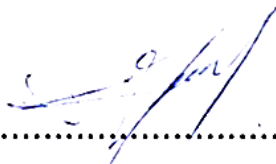
.....
Patssy Daniela Cepeda Sandiford
C.I. 1803710738
AUTORA

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

La comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema, **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, presentada por la Sra. Patssy Daniela Cepeda Sandiford, egresada de la Carrera de Psicología Industrial, Promoción **Octubre 2015 Marzo 2016** una vez revisada y certificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



.....
Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos
MIEMBRO TRIBUNAL



.....
Lcdo. Mg. José Geovanny Vega Pérez
MIEMBRO TRIBUNAL

DEDICATORIA

Este Proyecto de Investigación se lo dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme sabiduría y fuerzas para no desmayar, por su amor y su gracia la cual me acompaña todos los días de mi vida.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

Mis padres quienes con su constancia esfuerzo y dedicación, supieron darme su ejemplo brindándome su ayuda en los momentos difíciles.

Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mi hija y esposo quienes han sido y son mi motivación principal, inspiración y felicidad.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato por darme la oportunidad de estudiar e impartirme el conocimiento para ser profesional.

A mis profesores de la Carrera de Psicología Industrial, que durante toda mi carrera profesional han hecho de mí una persona exitosa aportando su conocimiento para que sea una persona de bien, por sus consejos, su enseñanza y su amistad por dedicarme su tiempo y brindarme su ejemplo.

A mi directora de tesis, Ing. Mg. Judith García por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINAS PRELIMINARES

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTORA.....	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
SUMMARY	xv

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	----------

CAPÍTULO I.....	3
------------------------	----------

EL PROBLEMA	3
--------------------------	----------

1.1. Tema de investigación.....	3
---------------------------------	---

1.2. Planteamiento del problema.....	3
--------------------------------------	---

1.2.1. Contextualización.....	3
-------------------------------	---

1.2.2. Análisis Crítico	6
-------------------------------	---

1.2.3. Prognosis	7
------------------------	---

1.2.4. Formulación del Problema.	7
---------------------------------------	---

1.2.5. Preguntas directrices	7
------------------------------------	---

1.2.6. Delimitación del objeto de investigación.....	8
--	---

1.3 Justificación.....	8
------------------------	---

1.4. Objetivos	9
----------------------	---

1.4.1 Objetivo General	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes Investigativos.....	10
2.2. Fundamentación Filosófica	12
2.3. Fundamentación legal	13
2.4. Categorías Fundamentales	17
2.5. Fundamentación Teórica.....	20
2.5.1 Variable Independiente	20
2.5.1.1 Estrés Laboral.....	20
2.5.2 Variable Dependiente.....	29
2.5.2.1 Desempeño Laboral	29
2.6. Hipótesis.....	50
2.7. Señalamiento de Variables	50
CAPÍTULO III.....	51
METODOLOGÍA	51
3.1. Enfoque de la Investigación	51
3.2. Modalidad Básica de la Investigación.....	51
3.3. Nivel o Tipo de Investigación	51
3.4.1 Población y Muestra.....	52
3.4.2. Muestra.....	52
3.5. Operacionalización De Variables.....	54
3.6. Plan de Recolección de Información.....	56
3.6.1. Técnicas:	56
3.6.2. Instrumento	56
3.7. Procesamiento de la Información.....	57
3.7.1. Plan de procesamiento de la información	57
3.7.2. Análisis e Interpretación de Resultados	57

CAPÍTULO IV	58
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	58
4.1 Análisis de los resultados	58
4.2 Interpretación de Datos	59
4.2.1 Desempeño Laboral	59
4.2.3 Resultados generales Desempeño Laboral.....	76
4.2.4 Estrés laboral.....	77
4.3. Verificación de la hipótesis.....	78
CAPÍTULO V.....	81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	81
5.1. Conclusiones:.....	81
5.2 Recomendaciones:.....	82
ARTÍCULO TÉCNICO (PAPER)	83
BIBLIOGRAFÍA.....	95
Anexo 1: Misión y Visión de la UTA	99
Anexo 2: Modelo de Encuesta Aplicada.....	99
Anexo 3: Cuestionario de Estrés Laboral.....	101
Anexo 4: Fotografías.....	102

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Árbol de problemas	5
Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales.....	17
Gráfico N° 3: Constelación de ideas Variable Dependiente	18
Gráfico N° 4: Constelación de ideas Variable Independiente.....	19
Gráfico N° 5: Representación Gráfica de la Pregunta 1.....	59
Gráfico N° 6: Representación Gráfica de la Pregunta 2.....	60
Gráfico N° 7: Representación Gráfica de la Pregunta 3.....	61
Gráfico N° 8: Representación Gráfica de la Pregunta 4.....	62
Gráfico N° 9: Representación Gráfica de la Pregunta 5.....	63
Gráfico N° 10: Representación Gráfica de la Pregunta 6.....	64
Gráfico N° 11: Representación Gráfica de la Pregunta 7.....	65
Gráfico N° 12: Representación Gráfica de la Pregunta 1.....	66
Gráfico N° 13: Representación Gráfica de la Pregunta 2.....	67
Gráfico N° 14: Representación Gráfica de la Pregunta 3.....	68
Gráfico N° 15: Representación Gráfica de la Pregunta 4.....	69
Gráfico N° 16: Representación Gráfica de la Pregunta 5.....	70
Gráfico N° 17: Representación Gráfica de la Pregunta 6.....	71
Gráfico N° 18: Representación Gráfica de la Pregunta 7.....	72
Gráfico N° 19: Representación Gráfica de la Pregunta 8.....	73
Gráfico N° 20: Representación Gráfica de la Pregunta 9.....	74
Gráfico N° 21: Representación Gráfica de la Pregunta 10.....	75
Gráfico N° 22: Representación Gráfica de la tabla 25.	76
Gráfico N° 23: Representación Gráfica de la tabla 26.	77
Gráfico N° 24: Campana de Gauss.	79
Gráfico N° 25: Representación Gráfica de la Pregunta 7.....	88
Gráfico N° 26: Representación Gráfica de la Pregunta 7.....	89
Gráfico N° 27: Representación Gráfica de la Pregunta 7.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Operacionalización de la Variable Independiente	54
Tabla N° 2: Operacionalización de la Variable Dependiente	55
Tabla N° 3: Plan para la Recolección de la Información	56
Tabla N° 4: Tabla de Género.....	58
Tabla N° 5: Tabla de Rango de Edad.....	58
Tabla N° 6: Tabla de Rango de Edad.....	59
Tabla N° 7: Capacidad Profesional	59
Tabla N° 8: Postgrado en docencia universitaria.....	60
Tabla N° 9: Bibliografía básica y complementaria	61
Tabla N° 10: Orientar la investigación formativa	62
Tabla N° 11: Publicación de un ensayo en revistas científicas	63
Tabla N° 12: Pasantía en alguna institución u organismo especializado	64
Tabla N° 13: Expositor de temas relacionados.....	65
Tabla N° 14: Emocionalmente agotado.....	66
Tabla N° 15: Emocionalmente agotado.....	67
Tabla N° 16: Puedo entender fácilmente a mis estudiantes.....	68
Tabla N° 17: Trabajar con la gente todo el día me cansa	69
Tabla N° 18: Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes	70
Tabla N° 19: Mi trabajo me está desgastando	71
Tabla N° 20: Mucha energía en mi desempeño docente	72
Tabla N° 21: Siento frustrado en mi trabajo.....	73
Tabla N° 22: Estoy demasiado tiempo en mi trabajo	74
Tabla N° 23: Clima agradable con mis estudiantes.....	75
Tabla N° 24: Clima agradable con mis estudiantes.....	76
Tabla N° 25: Estrés laboral.....	77
Tabla N° 26: Frecuencia Observada.....	78
Tabla N° 27: Frecuencia Esperada	78
Tabla N° 28: Chi Cuadrado	79
Tabla N° 29: Cuadro de verificación del Chi-cuadrado	79

Tabla N° 30: Tabla de Población y Muestra	88
Tabla N° 31. Agotamiento Emocional	88
Tabla N° 32. Despersonalización	89
Tabla N° 33. Realización personal	90

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

Tema: “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

Autor: Patssy Daniela Cepeda Sandiford

Tutor: Lcda. Mg. Judith García.

RESUMEN EJECUTIVO

El desarrollo humano se orienta básicamente al fortalecimiento de todas aquellas habilidades presentes en los funcionarios que les permitirán no solamente un crecimiento laboral dirigido al incremento de la productividad sino también al establecimiento e interiorización de competencias humanas que implican dar un mayor alcance y sentido al trabajo que diariamente se realiza en el puesto de trabajo.

El objetivo de la presente investigación ha sido determinar la efectividad del proceso de capacitación en el desarrollo de competencias de los empleados en el área establecida. El enfoque metodológico que ha guiado el proceso investigativo ha sido cuantitativo/cualitativo y se ha utilizado la encuesta como principal herramienta para la recolección de la información.

Luego de la interpretación empírica se ha concluido que los docentes de la Universidad Técnica de Ambato son personas que pueden llegar a sufrir el síndrome del estrés, ya que la presión a la que se exponen en realizar varias actividades esto provoca que adquieran diferentes reacciones negativas.

Palabras Clave: Capacitación, Desarrollo, Competencias, Talento Humano, Objetivo.

AMBATO TECHNICAL UNIVERSITY
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY DEGREE

Topic: WORK STRESS AND ITS REALTION IN JOB PERFORMANCE IN TEACHERS IN THE FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION AT THE TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

Author: Patssy Daniela Cepeda Sandiford

Tutor: Lcda. Mg. Judith García.

SUMMARY

Skills development is something to strive for in each of the organizations, but unfortunately is not always given by different factors, especially by poor training to staff; This study considered a major deficiency in the area of Human Resources, since hurts both professionals and the organization who need optimal training process, as is the case in our study group.

Human development is basically intended to strengthen those skills all present officials that will allow them not only job growth led to increased productivity but also the establishment and internalization of human skills that involve giving greater scope and meaning to the work daily takes place in the workplace. After empirical interpretation has concluded that 88% of employees have received training by the Autonomous Government Decentralized Canton Pujilí, so it has been shown that the training process is a key feature in the labor dynamics Administrative Area and therefore it is the determining factor for the development of skills

Keywords: Training, Skills Development, Human Talent, Objetivo.

INTRODUCCIÓN

El Estrés Laboral es una de las enfermedades psicosociales que en la actualidad se presentan en las diferentes organizaciones ecuatorianas, siendo este un estado de fatiga física y psicológica de un individuo provocado por el exceso de trabajo, desórdenes emocionales, ansiedad, miedo, por lo tanto está directamente relacionado con las actividades que un colaborador desempeña en su lugar de trabajo.

La información que se presenta a continuación detalla la investigación con respecto a este tema en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, con la finalidad de brindar una solución a la problemática objeto de estudio y de esta manera los colaboradores puedan brindar una educación de excelencia a los estudiantes así como mejorar las relaciones interpersonales, base importante en el desempeño de toda Institución.

La presente Investigación se encuentra dividida en los siguientes capítulos, que se detallan a continuación:

CAPÍTULO I, aborda el tema de investigación, planteamiento del problema y en él se desarrolla la contextualización, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación del objeto de investigación, justificación y objetivos.

CAPÍTULO II, se describe el Marco teórico que consta de: antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales, hipótesis, señalamiento de variables.

CAPÍTULO III, se encuentra la metodología la cual contempla: la modalidad básica de la investigación, nivel o tipo de investigación, población y muestra, operacionalización de variables, plan de recolección de la información, plan de procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV, se realiza el análisis e interpretación de resultados, interpretación de datos, verificación de hipótesis.

CAPÍTULO V, consta de conclusiones y recomendaciones, planteados en función a los resultados de la investigación.

CAPÍTULO VI, finalmente culminamos con el Artículo Académico es la alternativa de solución al problema de investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de investigación

“EL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización.

El Estrés Laboral, se define como la respuesta física y emocional a la fatiga física y psicológica de un individuo provocado por el exceso de trabajo o del ambiente laboral, además de ser un trastorno adaptativo crónico asociado con el inadecuado afrontamiento de las exigencias psicológicas del trabajo, que afecta la calidad de vida y la salud mental del profesional que lo padece y que repercute en la calidad de la atención profesional que brinda.

Según la (**Ley Orgánica de Educación Superior, 2010**), en la Disposición Transitoria Decima Cuarta, establece que las Universidades y escuelas politécnicas tendrán un plazo de dos años a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, para cumplir la normativa de contar con al menos el 60% de profesores o profesoras a tiempo completo con respecto a la totalidad de su planta docente.

Hoy en día la provincia de Tungurahua es una provincia industrializada, en la cual tenemos una presión muy grande para cumplir objetivos empresariales lo cual

provoca desgaste físico y mental con consecuencias gravitantes a la salud y a nuestro entorno.

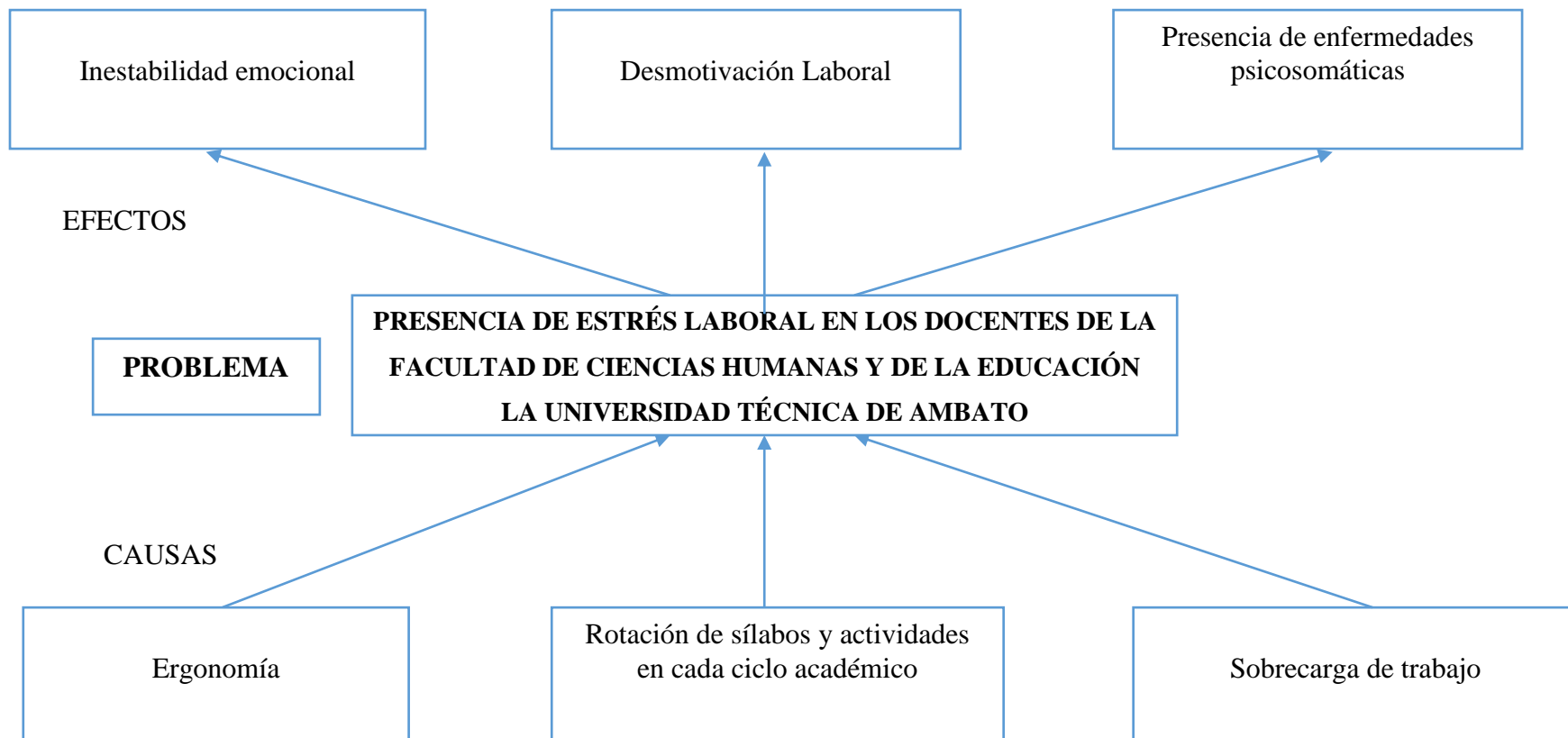
Nuestra sociedad presenta grados de estrés e insatisfacción laboral por el exceso de trabajo rotación de personal y múltiples funciones que deben realizar sin aumento de remuneraciones, puesto que esto conduce más bien a la baja productividad y resta la calidad de vida.

Ambato es ciudad que a pesar de ser una ciudad pequeña existe un porcentaje alto de estrés en las empresas, por la presión de cumplir con metas u objetivos empresariales, como así mismo al existir varios atenuantes existentes que se deben cumplir los cuales son: priorizar las relaciones interpersonales del grupo de trabajo, promover la relación continua y el desarrollo del personal que son ítems importantes que las empresas deben tomar como prioridad para obtener un mejor desempeño laboral y por medio de estos tratar de evitar las bajas remuneraciones y al alto grado de desempleo existente dentro de nuestra ciudad. Podemos decir que el 60% de personas empleadas en nuestra ciudad sufren de este síndrome, por presiones dentro de las organizaciones y que el 40% se encuentran sin empleo, esto provoca la existencia de un alto grado de estrés en nuestra población, ya que existe menor accesibilidad de satisfacer necesidades según lo señala **(DIARIO EL COMERCIO, 2014)**.

En conclusión, la mayor parte de la ciudad de Ambato padecen de este síndrome, ya que la tasa de desempleo provoca alteraciones como en las empresas de hoy en día.

En la Universidad Técnica de Ambato, puntualmente en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, se ha estimado que varios docentes ejercen su profesión y realizan actividades a tiempo completo padecen del síndrome de estrés, la presión del cargo los lleva a obtener un bajo desempeño laboral conllevándoles a perjuicios con el aprendizaje de sus alumnos, malas relaciones interpersonales como también afectar a su salud, por esto se ha tomado muy en cuenta este perjuicio que afecta a la Facultad para poder hacer frente a la problemática y poder brindar alternativas de solución.

Gráfico N° 1: Árbol de problemas



Fuente: Investigación Directa
Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

1.2.2. Análisis Crítico

Del árbol de problemas se han desprendido los siguientes nodos problematizadores, los mismos que han dado como resultado una decisión que nos ha llevado hacia el tema de investigación.

En primer lugar se observa, que la ergonomía podría generar inestabilidad emocional en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, debido a diferentes factores digno a rotación de puestos dentro de la institución, que puede ser prioritario determinar para su análisis, así como las consecuencias en las que podían desencadenar tanto en la esfera familiar, como laboral.

Luego se visualiza, que la rotación de sílabos y actividades en cada ciclo académico de los docentes en muchas ocasiones trabajan en diferentes actividades y jornadas, esto podría desencadenar tarde o temprano una desmotivación laboral debido a no poder atender asuntos personales por la distribución de actividades a realizar.

A continuación se relaciona los problemas de la sobrecarga de actividades que tienen que realizar los docentes en una sola jornada, puesto que deben cumplir además de la docencia, seguimiento de graduados, funciones de vinculación, investigación, tutorías de tesis, elaboración de material didáctico, entre otras, las cuales podrían desencadenar en la presencia de algunos tipos de enfermedades psicosomáticas que afectan el desarrollo de las actividades asignadas a los docentes.

Una vez realizado todo el análisis se ha considerado a la variable independiente como el de mayor importancia y prioritario por lo que ha generado el tema siguiente: “El estrés y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato”

1.2.3. Prognosis

De no darse solución al problema de investigación en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, se presentarían graves efectos como la ergonomía, gracias a ello surgirá inestabilidad emocional en el personal, esto ocasionará problemas psicológicos como: ansiedad, agresión, depresión y frustración, de igual manera podrían suscitarse efectos conductuales, cognitivos e institucionales, siendo los más perjudicados los estudiantes de la institución.

Al hablar de rotación de sílabos y actividades en los ciclos académicos podría existir consecuencias de efectos negativos como la desmotivación laboral, puesto que afecta a la organización y al ambiente de trabajo, porque se manifiesta en un progresivo deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales, siendo estos aspectos importantes en el ámbito educativo, puesto que se radica a la sobrecarga de trabajo, aclarando que conllevaría a la existencia de enfermedades psicosomáticas en los docentes, podríamos decir que existirá enfermedades notorias en el comportamiento y realización de diferentes actividades del docente.

1.2.4. Formulación del Problema.

¿Cómo se relaciona el Estrés con el Desempeño Laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato?

1.2.5. Preguntas directrices

¿Cómo afecta el Estrés en los empleados docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato?

¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral en los empleados docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato?

¿Cuáles son las alternativas de solución más viables para contrarrestar el problema a investigar?

1.2.6. Delimitación del objeto de investigación

Campo: Psicología

Área: Organizacional

Aspecto: El Estrés – Desempeño Laboral

Espacial: El trabajo de investigación se llevó a cabo en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Temporal: La investigación se llevó a cabo en el periodo académico Abril – Septiembre 2016.

1.3 Justificación

El **interés** científico de la presente investigación, se basa en la importancia del diagnóstico de la presencia de Estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, que trabajan con los estudiantes universitarios, debido a sus diferentes funciones que en la actualidad deben cumplir son propensos de padecer el síndrome objeto de estudio de la presente investigación.

El estrés laboral constituye una temática muy **importante** en la psicología ya que en la actualidad es prioritario identificarla, prevenirla a fin de brindar una mejor calidad de vida al talento humano, considerando los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Esta investigación es **útil y benéfica** para los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, al conocer su estado en cuanto al aspecto de desempeño y estrés y así adoptar las medidas necesarias para prevenir y poder

brindar una formación académica de excelencia a los estudiantes universitarios de las diferentes carreras.

El trabajo investigativo es **novedoso**, ya que hasta el momento no se ha llevado a cabo ninguna investigación de este tipo en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato por lo tanto generará un gran impacto ya que los docentes podrán mejorar su desempeño laboral.

La presente investigación es **factible**, ya que se cuenta con la apertura y autorización por parte de las autoridades de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato para la realización de la presente investigación, así como de igual manera se cuentan con los conocimientos, recursos financieros, bibliográficos y tecnológicos para su buen desarrollo.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación del Estrés con el Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar si existe el síndrome de Estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.
- Analizar el nivel del Desempeño Laboral de los docentes de Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.
- Elaborar un artículo científico en el cual se evidencie los resultados de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

En el repositorio de Tesis de la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en la carrera de Psicología Industrial, se encontró varios temas relacionados con el Estrés y Desempeño Laboral, es así que se consideró a los trabajos investigativos que a continuación se detalla.

Tema: “El Estrés Laboral y el Rendimiento de los Trabajadores de la empresa Megaprofer S.A.”

Autor: Verónica Viera

Año: (2012).

Objetivos específicos: Identificar que departamentos son los que tienen mayor nivel de estrés en la empresa Megaprofer S.A

- Diagnosticar el nivel de estrés.
- Diagnosticar el desempeño laboral

Conclusión:

De forma general el personal colaborador en la empresa Megaprofer S.A, se encuentra con un bajo nivel de estrés laboral, dentro de los parámetros normales, no cumpliéndose así con la hipótesis que nos habíamos establecido. (p.50)

Tema: “El cansancio laboral docente, en la calidad educativa, del centro de educación inicial “José Luis Román” de la parroquia Chaupicruz, cantón quito, provincia de Pichincha.”

Autor: Martha Susana Salazar Garcés

Año: (2013).

Objetivos específicos: Fundamentar la incidencia del cansancio laboral en los docentes.

- Analizar que es la calidad educativa, en el Centro de Educación Inicial “Jose Luis Román”.
- Diseñar la alternativa más adecuada de solución para mejorar el cansancio laboral docente y la calidad educativa.

Conclusión:

El Cuerpo docente del “Centro de Educación Inicial José Luis Román” considera que el conocer la problemática del cansancio laboral docente empleando un taller puede ayudar a mejorar la calidad educativa. (p.79)

Tema: “Estrés, Agotamiento Profesional (burnout) y Salud en Profesores de Acuerdo a su Tipo de Contrato.”

Autor: Fernando Arias Galicia¹, Martha Elva González Zermeño

Año: (2009).

Objetivos específicos:

- Determinar la relación existente entre el estrés, el agotamiento profesional (burnout), y la salud de los profesores.
- Detectar los niveles de estrés y de agotamiento profesional (burnout) y salud en los profesores de tiempo completo, medio tiempo y por horas de tres niveles educativos (preescolar, primaria y secundaria).

Conclusión:

Los resultados obtenidos en esta investigación demostraron la relación existente entre el estrés, el agotamiento profesional y la salud de los trabajadores de la educación: a mayor estrés y presencia de desgaste emocional (sentimientos de

pérdida de energía, agotamiento y fatiga), de despersonalización (actitud de indiferente, distante y deshumanizada), así como sentimientos de carencia de logro (tendencia de evaluar el trabajo de forma negativa y con la creencia de tener poca eficacia y habilidad para realizar el trabajo), se reportaron mayores problemas de salud en los profesores participantes en el estudio. Ciencia & Trabajo Artículo Original | Arias Fernando va en el sentido de que los profesores de tiempo completo fueron quienes manifestaron niveles más altos de estrés, desgaste emocional y problemas de salud; en cambio, los profesores por horas mostraron menores niveles en estas variables. Con estos resultados podemos concluir la existencia de una asociación importante entre el estrés y las facetas del burnout con la salud disminuida de los profesionales de la educación. Fueron los docentes dedicados enteramente a las labores educativas quienes informaron experimentar los niveles más altos de las variables consideradas independientes (estrés y las facetas del burnout); por tanto, es necesario reflexionar y actuar sobre las condiciones de estos profesores, pues en ellos recaen las actividades más importantes para las instituciones educativas como es la gestión, la tutoría y en muchos casos un excesivo número de horas frente a grupo. De los hallazgos aquí mencionados puede concluirse la necesidad de realizar más estudios respecto al estrés y al agotamiento profesional en nuestro país con el propósito de conocer la dimensión del problema en los profesores y las consecuencias para su salud. Es preciso incrementar la conciencia del problema y buscar opciones para disminuirlo y elevar la calidad de vida de los trabajadores de la educación y, al mismo tiempo, la eficiencia de las instituciones. Una de las limitaciones de la presente investigación es que a pesar de ser muchas escuelas las que participaron, se cuenta con un número reducido de participantes en algunas de ellas. (p.175)

2.2. Fundamentación Filosófica

(Kemmis, 1988), menciona que: *“Diferencian un tercer Paradigma que denomina Paradigma Crítico, para agrupar las tendencias de la investigación, acción, producción o descubrimiento de teorías para el mejoramiento, cambio y transformación”*. (s.p.p.)

"El Paradigma se convierte, así, en el principio rector del conocimiento y de la existencia humana" el Paradigma es la realización científica universalmente conocida, que durante un cierto período de tiempo, ofrece además de los problemas, las soluciones, modelos para la comunidad que está involucrada en la ciencia según lo manifiesta (**Morin, 1982**)

El Paradigma Crítico Propositivo es el modelo que regula la presente investigación, cuestiona los esquemas sociales complementarios, de igual manera la realidad de los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato al tratar de identificar el estrés y su relación con el Desempeño Laboral de los mismos, por otra parte es propositivo por que tiene como finalidad la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados por éstas a través del Diseño de una propuesta de solución al problema planteado.

2.3. Fundamentación legal

La presente investigación está respaldada con base legal, de la Constitución de la República del Ecuador, Constitución de la LOSEP, que a continuación se detalla:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)

CAPÍTULO II

Código de Trabajo Capítulo V

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

Parágrafo 1ro.

De las jornadas y descansos

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo

disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

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

Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

LOSEP TITULO III DEL REGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO CAPITULO 1 DE LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

1) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

REGLAMENTO LOSEP

CAPÍTULO VIII DE LA SALUD OCUPACIONAL

Art. 228.- De la prestación de los servicios.- Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la

protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales. Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios. Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan.

Art. 229.- Del plan de salud ocupacional.- Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos:

- a) Medicina preventiva y del trabajo
- b) Higiene ocupacional
- c) Seguridad ocupacional
- d) Bienestar social

Las instituciones contempladas en el artículo 3 de la LOSEP, que cuenten con más de 50 servidores públicos u obreras u obreros, y en virtud de la disponibilidad presupuestaria, podrán implementar dispensarios médicos para brindar servicio de salud ocupacional a las y los servidores y obreras u obreros.

Art. 230.- Medicina preventiva y del trabajo.- El plan contemplará un programa de medicina preventiva y del trabajo, a través del cual se desarrollarán todas aquellas actividades tendientes a promover y mejorar la salud, tales como medicina preventiva, exámenes médicos periódicos, servicios médicos y de primeros auxilios, investigación y análisis de enfermedades determinando causas y para establecer medidas preventivas y elaboración de estadísticas médicas.

Art. 231.- Higiene ocupacional.- El plan de salud ocupacional comprenderá un programa de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de las y los servidores y obreras u obreros.

Art. 234.- Enfermedades profesionales.- Se definen como tales aquellas afecciones agudas o crónicas que tengan probada relación de causa efecto entre el trabajo desempeñado y la afección resultante o por causa de este, en la o el servidor que podrían producirle incapacidad o muerte, de conformidad con las normas que regulan la seguridad social.

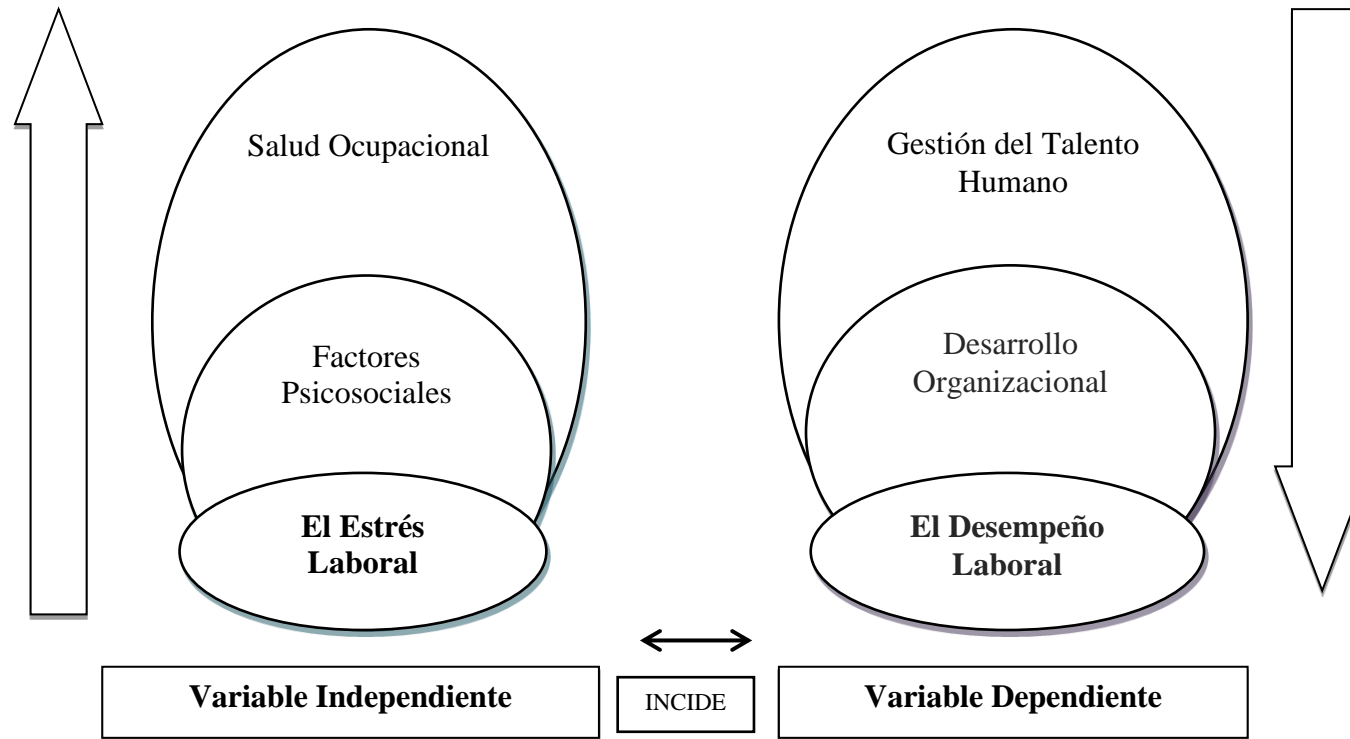
Art. 236.- Bienestar social.- A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar, con lo siguiente: Los beneficios de transporte, alimentación, uniformes y guarderías, que deberán ser regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales, en los que se determinarán las características técnicas relacionadas con salud ocupacional, y techos de gastos para cada uno de ellos, para lo cual previamente deberá contarse con la respectiva disponibilidad presupuestaria.

Sección 10a. De la indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Art. 277.- Del pago.- La indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional que produzca la muerte o incapacidad total o permanente de la o el servidor será por una sola vez de 5 salarios básicos unificados del trabajador privado en general por cada año de servicio en el sector público, contados a partir del quinto año, y hasta un monto máximo de 150 salarios básicos unificados del trabajador privado en total.

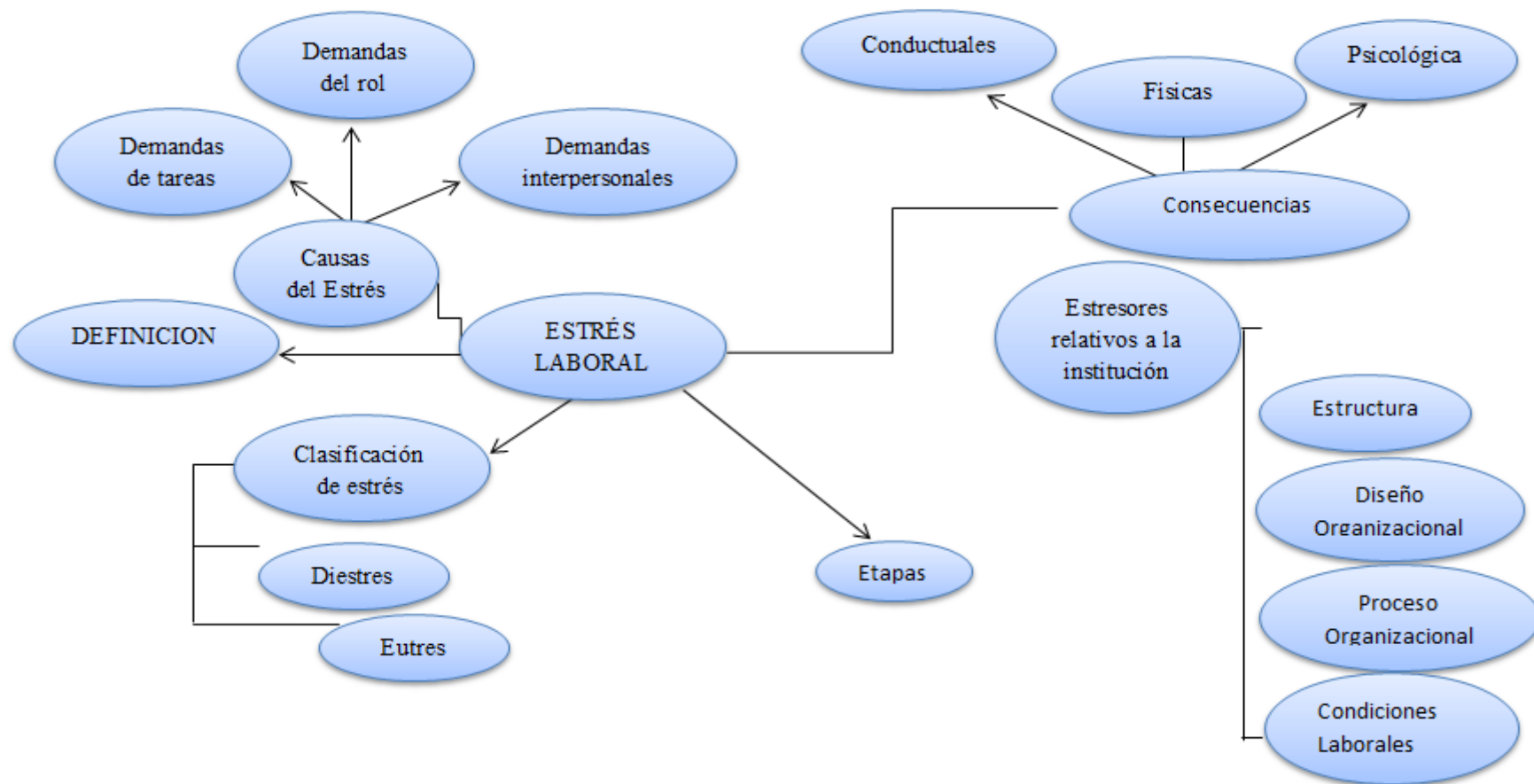
2.4. Categorías Fundamentales

Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales



Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA
Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

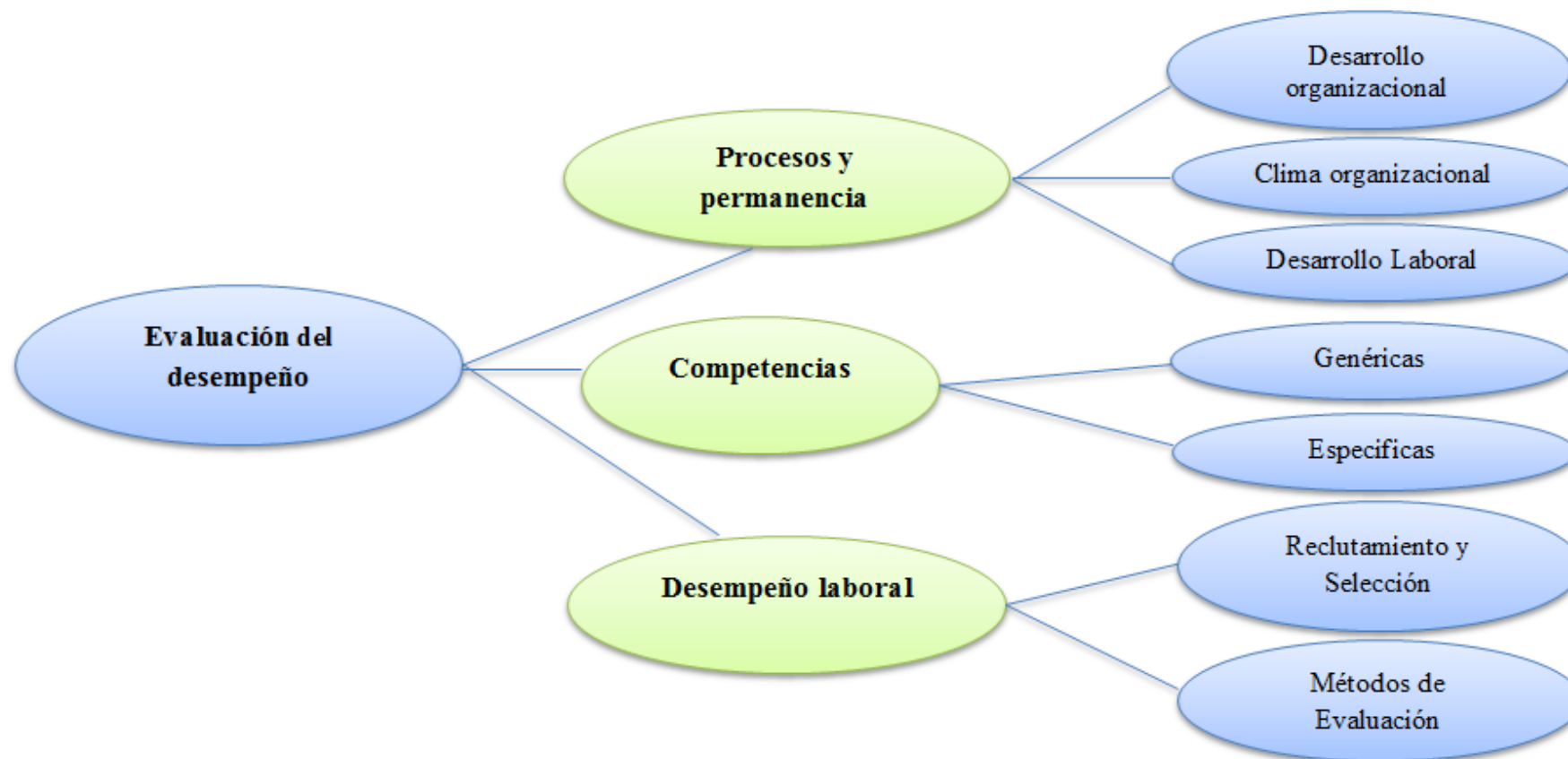
Gráfico N° 3: Constelación de ideas Variable Dependiente



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 4: Constelación de ideas Variable Independiente



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

2.5. Fundamentación Teórica

2.5.1 Variable Independiente

2.5.1.1 Estrés Laboral

(ANDERSON, 2009) Manifiesta: *“El estrés es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante ciertos aspectos nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo”* (p.63).

Pero el estrés no está en función sólo de las demandas del entorno, sino que depende en gran medida de la percepción que la persona tiene de esas demandas y de su capacidad para adaptarse a ellas. Las causas del estrés pueden ser: riesgos físicos y psicosociales.

El Burnout tradicionalmente se le ha conceptualizado como una forma de estrés. Estresores específicos, como por ejemplo conflictos de rol, ambigüedad y sobrecarga causarían tensión a corto plazo, y a largo plazo estos pueden tener un efecto acumulador que causa el Burnout.

La investigación con relación al estrés y salud de las personas sigue principalmente dos líneas. Aquella centrada en la reacción del individuo y su vulnerabilidad y aquella centrada en los estresores externos como principales responsables.

Perspectiva de vulnerabilidad individual

Estrés es la respuesta del cuerpo a cualquier demanda específicamente relacionada a la realización de diferentes actividades, existe estrés positivo asociado con sentimientos de alegría y realización y estrés negativo, que puede tender a la cronicidad. Se conceptualiza al estrés como la transacción que se produce entre el organismo y su ambiente de acuerdo con (Selye, 1978).

El esquema de funcionamiento de nuestra sociedad se basa en asumir responsabilidades y cumplir exigencias constarían personas que tienen dificultades en adaptarse a estas exigencias. Ante las exigencias o situaciones amenazantes, objetivas o percibidas como tales, el organismo responde con una activación general, denominada por Seyle como Síndrome General de Adaptación, que busca movilizar recursos necesarios para enfrentar la amenaza. Esta condición es la que se denomina “estrés” que sirve de motivación para la superación de obstáculos, sin embargo, la presencia continuada de un estresor puede agotar las energías del sujeto, haciendo que este se sienta sobre exigido, pasando así del estrés al estrés agudo.

Seyle (1978) divide la reacción general de adaptación en tres etapas:

Etapa 1. Reacción de alarma: Son todas las manifestaciones generales inespecíficas que debido a la brusca acción de estímulos, afectan a la mayor parte del organismo y no le permiten adaptarse ni cuantitativamente ni cualitativamente.

Etapa 2. Resistencia: Cuando la tensión es prolongada, el cuerpo se mantiene muy activado, en especial el sistema inmunológico, y comienza a operar mal. El organismo se debilita y es más susceptible a otros agentes estresores.

Etapa 3. Extenuación: Si el estrés continúa o surgen nuevos factores, la persona comienza a mostrar señales de agotamiento y desgaste muscular; durante este período, si continúa el estrés, el sujeto puede presentar problemas psicológicos y enfermedades (y somatizaciones), que lo pueden llevar hasta a la muerte.

En el progreso de las etapas arriba mencionadas, el organismo en período de estrés prolongado se debilita, afectando las funciones cognitivas, afectivas y conductuales del sujeto, además de su sistema inmunológico. Desde esta perspectiva, el énfasis se coloca en la “percepción” del estímulo como estresante, con independencia de su relación con una realidad objetiva. Así es que se puede

afirmar que hay factores de personalidad y actitudinales que aumentan la propensión al desarrollo de estrés.

Perspectiva centrada en los estímulos estresantes

Se busca identificar y clasificar diversos estresores ambientales y su responsabilidad en el desarrollo de diversas enfermedades. Esta corriente ha cobrado fuerza en el estudio del estrés laboral.

(Croucher, 1991) deduce que los estresores pueden ser clasificados como:

A. Bio - Ecológicos

Son relacionados con hábitos pobres de alimentación (demasiada cafeína, azúcar blanco refinado, harina procesada, sal, etc.), estresores ambientales como el ruido y la contaminación del aire.

B. Profesionales

Incluyen elementos tales como la incertidumbre de la carrera; roles poco definidos o contradictorios, sobrecarga de tareas, bajo soporte social en el trabajo, comunicación poco clara, liderazgo, falta de oportunidades para desarrollar la carrera, frustraciones en el manejo del tiempo entre otros.

Factores Psicosociales

(Janaina, 2009), manifiesta que " factores psicosociales como fenómenos del ambiente, ya que son ellos los que provocan reacciones que encierran una capacidad o potencial de producir lesiones o daños materiales"

Por lo general en los últimos tiempos se ha presentado un crecimiento de afecciones de salud en organizaciones, las cuales las exposiciones de condiciones de deterioros se presentan en cifras significativas, esto quiere decir que es un problema emergente de Salud Pública y particularmente de Salud Ocupacional.

Moncada 2007, reafirma que los factores psicosociales, son ritmos de intensidad, de trabajo excesivo y futuro inseguro, en definitiva de condiciones de trabajo negativas, los cuales no permiten crecimiento y autonomía profesional.

Factores Psicosociales de Riesgo

Los factores psicosociales de riesgo son aquellas situaciones laborales que se encuentran altamente concernidas a las condiciones laborales, dentro de estas tenemos: autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión, participación, definición de rol y los intereses de turnos rotativos a mejora del colaborador, las causas de las tensiones existentes en la sociedad son las cargas de trabajo y presiones excesivas, despidos y reestructuración organizacional como también las condiciones económicas globales, esto quiere decir que el entorno laboral así como la diversidad de situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el ambiente laboral (Alvarez, 2006).

Modelo de demandas Control de enfoque social, emocional, fisiológico de riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos.

El modelos de demandas es un referente teórico donde podemos explicar los factores psicosociales, podemos decir que el stress laboral es considerado como un desajuste entre persona y entorno, esto quiere decir que exige un modelo de demanda control, lo cual explica las exigencias de trabajo y la posibilidad de respuesta del colaborador.

El Burnout y su relación con el Estrés

La principal diferencia entre estos dos estados es que el estrés tiene efectos positivos y negativos para la vida, y el Burnout siempre trae consecuencias negativas (Maslach, 2003), concluye que los factores que componen tradicionalmente el Burnout (Agotamiento Emocional, Despersonalización y reducida Realización Personal), el Agotamiento Emocional y reducida Realización Personal son constructos formalmente estudiados en relación con el

estrés, sin embargo, la Despersonalización es un constructo único del síndrome y que no es abordado en la literatura acerca del estrés.

El Burnout es un síndrome que afecta directamente a los valores y la esperanza de las personas, provocando cuestionamientos existenciales y vocacionales que no se observan en el síndrome de estrés. Así mismo, el estrés parece afectar a personalidades predispuestas, y se puede deducir que, a la larga, el Burnout afecta a todo tipo de personalidades, pese a haber algunas más vulnerables que otras, mientras se cuente con el contexto organizacional que funcione como gatillante. Es así como se considera que el Burnout es precedido por el estrés, siendo una etapa final de un curso crónico.

Como hacer frente al síndrome del estrés

Varias teorías nos indican cómo combatir el síndrome estresante en base al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, para el cumplimiento de la teoría motivacional los individuos deberán establecerse metas específicas y laboriosas que puedan incrementar el nivel de esfuerzo y distracción del mismo, además de llevar a cabo una retroalimentación, gracias a estos dos elementos se podrá lograr el aumento del desempeño del colaborador, puesto que se cumplirán las metas y objetivos organizacionales planteadas. **(Robbins,S. y Judge, T.(2013)**

Cuando hablamos de metas y objetivos hacemos énfasis a objetivos complejos y específicos que son los encargados de captar la atención del colaborador y exigen la concentración del mismo, obligándoles a trabajar de manera más forzada, y ser persistentes, permitiéndoles crear estrategias para alcanzar los objetivos.

La retroalimentación es fundamental en la organización, pues esto permite que el colaborador pueda reflexionar en base a las estrategias que está utilizando para lograr metas planteadas por la empresa.

El autor Abraham Maslow, establece que la teoría de administración por objetivos (APO), es una teoría que logra metas de manera participativa, esto nos quiere decir que los colaboradores podrán exponer diferentes puntos de vistas con

respecto al tema tratado, al igual que exponer necesidades e inquietudes que puedan llegarse a dar en su puesto de trabajo, las metas propuestas deben ser tangibles, verificables y mensurables. Los objetivos generales de una organización se traducen a metas más específicas para cada sector de la unidad y así los pueda llevar a cabo.

Condiciones de trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas. Son de gran importancia para el patrón y el trabajador, por que repercuten económicamente tanto en uno como en otro. En efecto, una jornada de trabajo equivocadamente planeada puede producir la necesidad de que esta se prolongue constantemente, obligando al patrón al pago de tiempo extraordinario, sobre la base de salario doble y en ocasiones hasta triple además, es necesario conocer las distintas formas de pactar el salario que autoriza la ley, para escoger la que más convenga a las necesidades concretas del negocio y del trabajador. (Calero, 2011, p.56)

Condiciones de la organización

Son aquellas situaciones que impone la organización con el fin de cumplir las metas y objetivos propuestos, los mismos que están dados por falta de definición o conflicto de competencias, comunicación e información escasa o distorsionada, pocas o conflictivas relaciones personales, estilo de mando autoritario, también pueden estar inmersas las características del empleo que pueden estar dadas por mal diseño del puesto, malas condiciones ergonómicas y de seguridad o higiene, salario inadecuado, trabajo a turnos, trabajo nocturno o en fines de semana.

Higiene en el Trabajo

La higiene del trabajo tiene un carácter eminentemente preventivo, ya que tiene por objeto la salud y el confort del trabajador, y evita que se enferme o ausente del trabajo.

(Corra, 2008) Afirma que: *“Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de la salud inherente a las tareas del cargo”* (p.27).

También se puede decir que es el estudio y control de las condiciones de trabajo sean estas de naturaleza física (iluminación, ruido, etc), el tiempo (horas de trabajo, periodos de descanso) y el social dentro de la situación de trabajo.

Entre los principales objetivos están:

- Eliminación de las causas de enfermedades profesionales.
- Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevención del empeoramiento de enfermedades o de lesiones
- Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad, por medio del control del ambiente de trabajo.

Medio ambiente:

Son factores del medio ambiente natural y las características del entorno creadas por el hombre, presentes en el ambiente de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificados por el proceso de producción, repercutiendo negativamente en la salud, como: condiciones de temperatura, humedad, ventilación, ruido, vibraciones y radiaciones. (Arroba & James, 2006, p.143)

Malas condiciones ambientales pueden ocasionar efectos negativos para la salud, que variarán según las características de cada persona y su capacidad de aclimatación.

Así encontraremos: estados gripales, deshidratación, golpe de calor, como efectos directos, pero también alteraciones de la conducta, aumento de la fatiga, lo que puede incidir en la aparición de algún accidente, los posibles efectos que puede tener el ruido para la salud pueden ser psicológicos como irritabilidad,

agresividad, alteraciones del sueño y fisiológicos como hipoacusia, sordera profesional, aumento de la frecuencia cardíaca y presión arterial, trastornos digestivos.

En cuanto a los efectos para la salud de las radiaciones, dependen de la dosis absorbida por el organismo. Puede afectar a distintos tejidos y órganos como médula ósea, órganos genitales, tejido linfático, provocando desde náuseas, vómitos y cefaleas hasta alteraciones cutáneas y cáncer.

Factores Humanos

Las prácticas empresariales modernas ponen un fuerte énfasis en la tecnología sin embargo las personas siguen siendo un factor importante en la ecuación.

Vidal (2008) afirma que: “El factor humano es el aspecto de la organización en referencia a las emociones de los empleados, las preferencias de las personas y otros problemas ergonómicos” (p.17).

Cualquier empresa que ignora a sus empleados afecta el negocio, y es probable que eventualmente se vean resultados negativos como los altos índices de rotación, insatisfacción del cliente y una mala reputación.

Capacidades

La capacidad es la facultad de algo, de albergar ciertas cosas dentro de un marco limitado de alguna forma. La capacidad se refiere a los recursos y actitudes que tiene un individuo, entidad o institución para desempeñar una determinada tarea o cometido. (Grados, 2007, p.42).

Necesidades

En un sentido amplio, una necesidad es aquello que resulta indispensable para vivir en un estado de salud plena. Las necesidades se diferencian de los deseos en que el hecho de no satisfacerlas produce unos resultados negativos evidentes, como puede ser una disfunción o incluso el fallecimiento del individuo. Pueden ser de carácter fisiológico, como respirar, hidratarse o nutrirse o de carácter psicológico, como la autoestima, el amor o la aceptación. En función de su

disponibilidad, se puede distinguir entre necesidades libres y necesidades económicas, las necesidades libres son aquellas que se cubren sin esfuerzo dada su gran abundancia, mientras que las necesidades económicas se satisfacen a partir de una serie de esfuerzos en economía, las necesidades se consideran infinitas e insaciables y abarcan todo aquello que hace falta para vivir en condiciones óptimas.

Cultura

La cultura es una abstracción del comportamiento, no debemos confundirla con los artefactos materiales (herramientas, recipientes o los demás instrumentos que la gente utiliza y fabrica).

(Ruiz, 2007) Manifiesta que: “La cultura de una persona, no se la puede hacer por una observación simple y directa, se debe tener en cuenta sus comportamientos, lo que hace, dice y sus procedimientos” (p.49).

Por lo que el entorno cultural de un trabajo depende de las características y comportamientos que tengan las personas que se desenvuelven en dicho ambiente laboral.

Experiencias

La experiencia es base fundamental del conocimiento y conjuntamente con los estudios garantiza el ser un excelente profesional.

(Ataulfo, 2007) Señala que: “La experiencia en el campo laboral es la acumulación de conocimientos que una persona o empresa logra en el transcurso del tiempo” (p.86).

La experiencia está estrechamente relacionada con la cantidad de años que una persona tiene ejerciendo un cargo, mientras más años tenga ejerciendo dicho cargo mayor será su conocimiento del mismo.

Percepciones

La percepción, si bien recurre al organismo y a cuestiones físicas, está directamente vinculado con el sistema psicológico de cada individuo que hace que el resultado sea completamente diferente en otra persona.

Oviedo (2004) Señala que: *“La percepción es el acto de recibir, interpretar y comprender a través de la psiquis las señales sensoriales que provienen de los cinco sentidos orgánicos”* (p.75).

Es, además, la instancia a partir de la cual el individuo hace de ese estímulo, señal o sensación algo consciente y transformable.

2.5.2 Variable Dependiente

2.5.2.1 Desempeño Laboral

Según FERNÁNDEZ, Sánchez, Esteban, (2010: p. 415) “El análisis del puesto de trabajo tiene por objetivo explicar las tareas que llevan a cabo en el puesto y determinar los atributos personales necesarios para lograr un buen desempeño”.

El desempeño laboral no es más que un análisis de las actividades realizadas por una persona en una determinada tarea, el cual se hace para conocer la efectividad del trabajador en el área en la cual se encuentra realizando su labor, pero lo cual se valora de forma cualitativa y cuantitativa.

Importancia del desempeño laboral

Permite definir aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados y contrastar con el desempeño del trabajador en el área, estas observaciones son relevantes para los objetivos de la organización, los cuales pueden medirse para conocer el grado de afectación a la compañía.

Su importancia es para diagnosticar el desempeño laboral del personal de una

empresa, es para conocer la productividad del mismo, que permita el gerente administrativo diseñar estrategia que motiven al mejorar las labores de sus trabajadores, para esto los investigadores a cargo de evaluar el desempeño del personal toman en cuenta la percepción del trabajador con la organización.

El proceso de identificación de las dimensiones es fundamental en toda evaluación del desempeño, y siendo clave, hay que reconocer que en la mayoría de los casos es el más complejo; para ello el análisis del puesto del trabajo será imprescindible, sirviendo de base y soporte al mismo. **JIMÉNEZ, Daniel, P. (2011: p. 221)**

La identificación de las dimensiones es de gran importancia para conocer el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, estos factores son claves en la evaluación del desempeño ya que se realiza un análisis del puesto de trabajo de la persona y establecer el grado de eficiencia y eficacia en la actividad en la cual se encuentra desempeñando.

Factores que inciden en el desempeño laboral

Para un buen desempeño de los trabajadores dentro de una empresa el departamento de Talento humano deberá poner en consideración algunos aspectos como los que se analiza a continuación:

La motivación. El tener a un trabajador motivado por la empresa demanda establecer políticas económicas y salariales claras dentro de la entidad, esto también permite llegar al cumplimiento de objetivos a través de personas motivadas a cumplirlos.

Adecuación o área de trabajo. El contar con un lugar de trabajo cómodo es importante para el desempeño del trabajador, ya que le da la facilidad de realizar de mejor manera sus actividades cotidianas, el puesto de trabajo debe estar acorde a las necesidades de la persona quien permanece varias horas en ese determinado lugar, quien debe expresar sus conocimiento, experiencia y habilidades al momento de hacer sus tareas de no contar con un ambiente optimo el trabajado no

tendrá el desempeño que se espera, y esto puede causar perjuicios para la empresa.

Establecimiento de objetivos.- Es una estrategia que permite trabajar en función a cumplir con metas propuestas que el trabajador pueda cumplir y este esté conforme al cumplir con un nuevo reto, la técnica debe ser medible para comprobar el grado de cumplimiento que tuvo el personal al implementar la estrategia por objetivos, además la técnica impulsa a los trabajadores a ponerse metas personales con relación a sus actividades dentro de la compañía.

Reconocimiento del trabajo.- En la mayor parte de empresa no se hace un reconocimiento a las actividades realizadas por el trabajador, la administración moderna considera que reconocer el trabajo del personal lo incentiva a seguirlo haciendo y mejorarlo si en necesario, lo reconocimiento pueden ser bonificaciones, asensos, o reconocimiento públicos ante todo el personal de la empresa que a la vez permitas incentivar al resto de trabajadores a hacer un trabajo de calidad.

La participación del empleado.- El hacer que el personal participe en la planificaciones de las tareas en una de la maneras de incentivar al empleado ya que él se sentirá parte de la compañía y hacerle conocer que él está aportando al desarrollo de la empresa, de tal forma que este sea más eficiente y eficaz en sus tareas asignadas, además se quien controle el cumplimiento de la actividades asignadas a los demás trabajadores.

La formación y desarrollo profesional.- El planificar programas de capacitación al personal que desarrollo sus conocimiento en su rama en considerado de importancia ya que esto permite reducir los riesgos de accidentes y desperdicios que para la empresa se transforman en costos, también el dar proporcionar de posibilidades de asensos dentro de la organización es un incentivo casi infalible para el personal, y esto le ayuda a ser más productivo y a la vez tener su recompensa por el esfuerzo empleado.

Por medio de estos factores el Desempeño Laboral se puede definir, siguiendo la definición de Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la misma, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción, en este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos

Administración del desempeño

La administración del desempeño es el proceso mediante el cual una empresa asegura que el empleado trabaje adecuadamente y alineado con los objetivos de la organización, a través de prácticas motivacionales que permitan desarrollar las capacidades y habilidades del personal, también se revisa las recompensas que se daran por el desempeño del empleado la cuales deben ser repartidas de forma equitativa en toda la empresa.

Una correcta identificación de los medidores de la productividad en el personal permite una administración correcta del desempeño de los trabajadores de la compañía, así el jefe a cargo de las actividades podrá realizar un distribución del personal, en áreas donde se necesario poner al personal más capacitado así optimizar a los trabajadores en las áreas que mejor desempeño tengan, esto se lo hace en función el perfil del empleado. **JIMÉNEZ, Daniel, P. (2011: p. 221)**

La administración de Recursos Humanos es tarea del gerente o supervisor, señala Idalberto Chiavenato (2014), pues es responsabilidad lineal y directa de la conducción de sus subordinados, es por esto que existe el principio de unidad de mando, esto ayudara a que los colaboradores deban acatar órdenes de una sola persona la cual cubrirá anomalías y necesidades de sus empleados.

Mediciones de desempeño

Conocer el rendimiento del personal de manera grupal e individual es de gran importancia para la gestión del personal, para lo cual hay que identificar el indicador de las dimensiones que se van a evaluar, para hacer una medición correcta del personal se deben tomar aspectos que sean fáciles de medir y fiables que son esenciales para valorizar el desempeño.

Son sistemas de calificación de cada indicador o dimensión, y consisten en la asignación de una puntuación que refleje el nivel de desempeño en las dimensiones o variables identificadas. Debe ser de uso fácil, ser fiables y calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño. **JIMÉNEZ, Daniel, P. (2011: p. 221)**

Una calificación es necesaria para la medición del desempeño de un empleado de una empresa, este sistema debe ser fácil y confiable, ya que los correctivos que se tomen serán los que dirijan a mejorar la productividad de los trabajadores de la organización y así cumplir con la eficiencia y la eficacia de personal mejorada.

Desarrollo Organizacional

Según los autores (Hornstein, 1971) sitúan los orígenes del Desarrollo Organizacional en el año de 1924.

Estos estudiaron los efectos sobre los índices de producción de modificaciones en las condiciones de trabajo, gracias a estudios realizados se descubrió la influencia de los factores de comportamiento en la obtención de resultados en el trabajo organizado.

Objetivos del Desarrollo Organizacional

Centralmente en el D.O. procedentes de un diagnóstico sobre la situación que se desea modificar, existen objetivos más generales. Tales objetivos básicos que pueden no ser aplicados obligatoriamente en todas las situaciones que sean

objetos de esfuerzos del D.O. son principalmente los siguientes:

- Obtener o generar informaciones objetivas y subjetivas, válidas y pertinentes, sobre las realidades organizacionales, y asegurar la retroinformación de esas informaciones a los participantes del sistema-cliente.
- Crear un clima de receptividad para reconocer las realidades organizacionales, y de apertura para diagnosticar y solucionar problemas.
- Diagnosticar problemas y situaciones insatisfactorias en las organizaciones.
- Establecer un clima laboral de confianza.
- Desarrollar las potencialidades de los individuos, en las áreas de las tres competencias: técnica, administrativa e interpersonal.
- Desarrollar la capacidad de colaboración a nivel general, que conduce a la sinergia de esfuerzos y al trabajo - en equipo.
- Compatibilizar, viabilizar, armonizar e integrar las necesidades y objetivos de la empresa y de quienes forman la empresa.
- Despertar o estimular la necesidad de establecer objetivos, metas y fines que, siempre que sea posible, estén cuantificados y bien calificados que orienten la programación de actividades y evaluación de los desempeños de sectores, grupos e individuos.
- Examinar el cómo, cuándo, dónde y cuánto, tales valores concepciones y cultura influyen sobre los objetivos, métodos, procesos, comportamientos, desempeños y resultados obtenidos.
- Analizar la adaptación del funcionamiento de la organización en relación con las características
- Localizar las responsabilidades de solución y la toma de decisiones, lo mas próximo posible de las fuentes de información en el nivel adecuado al tipo de solución.
- Desarrollar la organización a través del desarrollo de los colaboradores para un buen desempeño y cumplimiento de objetivos organizacionales.

Características de Desarrollo Organizacional



Importancia y Necesidad del D.O.

Para **(Bennis, 1969)** la importancia del Desarrollo Organizacional se deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de las organizaciones.

El manejo es la clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente. Específicamente el Desarrollo Organizacional será el encargado de abordar, entre otros muchos, problemas de comunicación, conflictos entre grupos, cuestiones de dirección y jefatura, cuestiones de identificación y destino de la empresa o institución, el cómo satisfacer los requerimientos del personal o cuestiones de eficiencia organizacional.

La retroalimentación es una estrategia específica la se constituirá como base para la acción planificada. Sin embargo, es necesario tener presente que la única forma de cambiar las organizaciones es a través de su "cultura", es decir, cambiar los sistemas de vida, de creencias, valores y formas aceptadas de relaciones

interpersonales, como también lograr que las personas tengan una conciencia de pertenencia, de ser efectivamente miembros de la institución.

El Comportamiento Organizacional

Es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia y desempeño organizacional, lo definimos como la materia que busca establecer en que forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa, la organización debe buscar adaptarse a la gente ya que el aspecto humano, es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización.

El comportamiento organizacional es una disciplina que logra juntar aportes de diversas disciplinas que tienen como base específica el comportamiento.

Dentro del estudio del comportamiento organizacional consideraremos variables dependientes e independientes, las variables dependientes que consideran algunos autores o que remarcan más son:

- **Productividad.-** la empresa es productiva si entiende que hay que tener eficacia (logro de metas) y ser eficiente (que la eficacia vaya de la mano del bajo costo) al mismo tiempo.
- **Ausentismo.-** toda empresa debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podrá llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.
- **Satisfacción en el trabajo.-** que la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es eso lo que ellos merecen.

Las variables independientes que afectan el comportamiento individual de las personas son:

- **Variables del nivel individual.-** son todas aquellas características personales del individuo, como sus valores, actitudes, personalidad y sus propias habilidades que son posiblemente modificables por la empresa y que influirían en su comportamiento dentro de la empresa.
- **Variables a nivel de grupo.-** el comportamiento que tienen las personas al estar en contacto con otras es muy distinto por lo que es factor de estudio.

Fundamentos y Modelos del comportamiento organizacional.

Según (Lippitt, 1969), el ser humano por naturaleza es un ser inminentemente social y el cual tiende a relacionarse con otras personas estableciendo grupos en diferentes entidades, los grupos son espacios donde interactúan dos o más personas que trazan objetivos particulares, existen 2 tipos de grupos que son: los formales e informales.

Se denominan grupos formales a aquellos que se forman dentro de un empleo que tienen trabajos específicos a realizar y grupos informales al grupo de amigos o que solo liga el hecho de tener cosas afines. El comportamiento de los grupos es un problema que los gerentes han buscado estudiar se ha establecido una serie de pasos donde se explica el desarrollo del grupo. En la formación de un grupo de trabajo se ven involucrados aspectos como el de la estrategia que tiene la organización para el logro de las metas deseadas.

Dentro de estos existen los tipos de procedimientos, normas reglas y políticas que la empresa crea para que el comportamiento de los empleados sea la más homogénea, tiene también mucho que ver los recursos de que la empresa disponga para facilitar o complicar el logro de resultados con un buen trabajo en equipo.

Otro método existente en la empresa es que se escoja a los mejores recursos humanos que cumplan con las necesidades que el reto de lograr objetivos implique y cómo podemos olvidar la cultura organizacional que la organización tiene ya que la creación de un grupo es la formación de un subsistema dentro de un sistema establecido.

El hecho de que un individuo trabaje solo a que se le establezca en un grupo donde socializa, comparte con los demás, confronta sus diferencias y a veces deja de lado sus propios intereses buscando uno solo común es un cambio que se ha dado y que resulta de interés para todas las personas.

Trabajo en Equipos

Dado que las tareas se han vuelto más grandes que la capacidad individual de los equipos, las organizaciones se han visto en la necesidad, acertada por demás, de implementar el trabajo en equipo, el cual es una alternativa efectiva para alcanzar resultados que vayan más allá de los que un individuo sólo puede producir.

Para formar un equipo es necesario que exista antes que nada un propósito común a todos los miembros del equipo, con el cual se sientan comprometidos, para entonces trazar un plan de acción que lleve a definir roles y a hacerse responsables de los resultados del desempeño del equipo y no de sus miembros por separado. La tendencia actual, es llevar a cabo el trabajo bajo la modalidad de proyectos, lo cual facilita la estructura plana y la toma de decisiones acertadas.

Competencias genéricas y específicas

Según Carlos Marcelo García 2012, las competencias genéricas son aquellas competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas.

Esto se refieren a un conjunto de conocimientos actitudes valores y habilidades que se encuentran estrechamente relacionados entre si, ya que si nos enfocamos

en realizar una combinación permiten que el desempeño sea satisfactorio para el trabajador que aspira alcanzar sus metas superiores a las básicas.

Cada una de estas habilidades también se usa como atributos, características y cualidades, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano. Mientras que según Iván Mendoza 2013, alude que las **Competencias Específicas** son aquellas que se relacionan directamente con el desempeño del trabajador.

Estas competencias se adquieren con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta.

Competencias que resultan necesarias para dominar un conocimiento, para después aplicarlo a un área específica.

En síntesis, las competencias básicas son ese conjunto de habilidades que se adquieren durante los primeros años de vida y que son indispensables para poder tener un correcto desarrollo personal; las genéricas son los atributos y cualidades que se refuerzan con la creatividad, innovación, etc.; y por último, las competencias específicas, se refieren a un conocimiento mucho más especializado.

Que son las competencias laborales

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa.

Las competencias son aquellas que abarcan los conocimientos como el Saber, actitudes el Saber Ser y habilidades como el Saber Hacer de un individuo. Así, podemos decir que una persona es competente cuando:

- sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas.
- realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.

Cuantos tipos de competencias encontramos

Para un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo bajo este concepto encontramos que las competencias se dividen en:

- **Competencias básicas:** Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad.

Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.

- **Competencias conductuales:** Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la pro actividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.

- **Competencias funcionales:** Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen

una función laboral, según los estándares y la calidad establecidas por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.

Que son los Estándares de competencias

¿Qué características debe presentar el desempeño de una persona para que sea considerado competente en una determinada área ocupacional o función productiva?

Los Estándares de Competencia Laboral responden de modo explícito y específico esta pregunta.

Un Estándar de Competencia Laboral explicita, describe y ejemplifica el nivel de desempeño esperado en una determinada función laboral, recogiendo las mejores prácticas establecidas en empresas líderes en cada sector productivo. Un estándar contiene los siguientes elementos:

- Actividades clave, que son el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado.
- Criterios de desempeño, indicadores que permiten reconocer el desempeño competente.
- Conductas asociadas, que ejemplifican a través de indicadores conductuales la forma de realizar adecuadamente las actividades clave.
- Conocimientos mínimos que el candidato debe poseer sobre determinadas materias, para ejecutar de manera competente las actividades clave.
- Habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades clave.

Cuáles son sus posibles aplicaciones

Los Estándares de Competencia Laboral son un referente para:

- Diseñar programas de capacitación y formación profesional,

- Implementar sistemas de gestión de recursos humanos y
- Evaluar y certificar el desempeño de personas en base a competencias.

Qué son los perfiles ocupacionales

Un Perfil Ocupacional basado en competencias es una agrupación de Estándares o Unidades de Competencia Laboral que da cuenta de las actividades y funciones que componen un oficio o cargo.

Un Perfil Ocupacional describe:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve un oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- Las evidencias directas e indirectas que permiten constatar que una persona es capaz de desempeñar las actividades que componen un perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Los Perfiles Ocupacionales basados en competencias responden a una lógica de oficios completos más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en empresas, además de la posibilidad para ser usados en la evaluación y certificación.

Los Perfiles Ocupacionales generalmente reflejan lo que en el ámbito de la gestión de recursos humanos se denomina "Cargo".

Que son las competencias de empleabilidad

Las Competencias de Empleabilidad son el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades genéricas requeridas para:

- Obtener el primer empleo.
- Mantener un empleo y poder transitar entre diferentes puestos y roles dentro de una misma organización para satisfacer nuevos requerimientos laborales.
- Conseguir un nuevo empleo si se requiere, es decir, actuar de manera independiente en el mercado laboral, movilizandocapacidades para enfrentar productivamente transiciones laborales.
- Crecer y desarrollarse en cada empleo a partir de administrar el propio aprendizaje y de tomar decisiones en función de proyectos e intereses personales y posibilidades reales.

A quiénes benefician los estándares de competencias

Hoy en día, las empresas enfrentan crecientes desafíos competitivos ligados a los mayores requerimientos de calidad de servicio por parte de sus clientes y a la necesidad de mejoramiento de su gestión, procesos productivos y productos.

Disponer de una organización y personas competentes es un factor crítico para el éxito en este contexto y es, por tanto, una prioridad fundamental para todas las empresas.

Cuáles son los beneficios de tener estándares de Competencia

Al disponer de Estándares definidos y validados por el mundo productivo, las empresas pueden:

- Hacer más eficientes sus procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Apoyar sus procesos de evaluación de desempeño.
- Orientar su inversión en desarrollo y capacitación de recursos humanos a partir de las competencias requeridas por sus empresas.
- Mejorar los niveles de satisfacción laboral y el clima organizacional.

Las empresas e instituciones que han utilizado Estándares de Competencia Laboral saben que éste permite conjugar Competitividad con Empleabilidad y Desarrollo de las Personas

A quienes benefician los estándares

A los trabajadores, asegurar que los trabajadores puedan actualizar y certificar sus competencias laborales a lo largo de la vida puede ayudar a mejorar su aporte a las empresas y a su propia empleabilidad.

Para qué se pueden utilizar las competencias

Para el Diseño de Capacitación y Formación. El enfoque de Competencias ha permitido hacer aportes significativos en los ámbitos de la formación técnica de nivel superior, de los sistemas de capacitación públicos y privados y de los sistemas de intermediación laboral.

Cuáles son los aportes del Enfoque de Competencias

- Permite vincular los requerimientos del sector productivo con la oferta de formación del sistema educacional.
- Aporta los insumos para la elaboración de currículum de formación basado en competencias, identificadas a partir del análisis del desempeño laboral en los sectores.
- Desarrolla una estrategia metodológica orientada a estructurar una oferta formativa en programas flexibles, modulares, con alternativas de entradas y salidas en distintos momentos.
- Fomenta una formación integral, que estimula el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para un mejor desempeño laboral.
- Identifica los estándares de competencias requeridos por los sectores productivos, que se traducen en acciones de formación diseñadas por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), en correspondencia con las demandas actuales y futuras del mercado laboral.

- Desarrolla las capacidades en los equipos técnicos de los OTEC para diseñar y ejecutar acciones de capacitación según los principios de la formación por competencias, con validez externa.
- Orienta e informa las decisiones de compra que hacen las empresas y trabajadores para la selección de acciones de capacitación en los OTEC, cuyos programas y equipos estén acreditados según el enfoque de competencias.
- Transfiere modelos y metodologías orientadas al desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes que permitan a las personas mejorar sus condiciones de empleabilidad en las fases de obtención, mantención y progreso en el trabajo.
- Proporciona un lenguaje común sobre competencias que facilita el encuentro oferta demanda en el mercado laboral.

Para qué sirven las competencias

La Evaluación de Competencias Laborales es un proceso que tiene como fin determinar si una persona es “Competente” o “Aún No Competente” para realizar una función productiva determinada, de acuerdo a una metodología predefinida que incluye distintas etapas de recopilación de información sobre el desempeño real del evaluado en su contexto laboral.

La evaluación se basa en criterios específicos que están definidos en un conjunto de Estándares de Competencia Laboral validados por el mundo productivo.

Recopilación de Evidencias

En un tiempo promedio de 3 meses, una persona calificada para realizar la evaluación se dedica, en conjunto con el trabajador evaluado, a recoger Evidencias concretas sobre su desempeño laboral.

Estas evidencias pueden ser:

- Directas: aquellas que se generan en forma presencial entre el evaluador y la persona, como observaciones en terreno, entrevistas, pruebas orales o escritas, etc., o
- Indirectas: aquellas que se generan a través de un tercero o por productos del trabajo de la persona, tales como informes de desempeño, testimonios de pares, clientes y superiores, cartas de recomendación, currículum vitae, cursos acreditados, diplomas, certificaciones y licencias, fotografías o videos, órdenes y solicitudes de trabajo, facturas y boletas pagadas, contratos y finiquitos, premios, publicaciones, proyectos entregados, resultados de pruebas y simulaciones, entre otros.

Las evidencias son organizadas en un Portafolio de Evidencias del Trabajador, donde se archivan ordenadamente los documentos y productos recogidos durante el proceso.

El trabajador tiene un rol activo en la construcción de este portafolio, lo que contribuye a su formación.

El trabajo de recopilar evidencias y exponerse a diversas situaciones de evaluación constituye, en sí mismo, un proceso de desarrollo de competencias que permite al trabajador profundizar en la comprensión de su ocupación y aumentar la conciencia sobre sus fortalezas y debilidades en el trabajo.

Para qué sirven en la Gestión de Recursos Humanos La Gestión por Competencias es un enfoque de management utilizado por empresas e instituciones líderes para atraer, desarrollar y mantener el talento de personas y equipos de trabajo, requerido para lograr la Misión y Objetivos organizacionales.

La Gestión por Competencias se orienta a rentabilizar la inversión en las personas e impactar de modo más directo en los resultados de negocio de la empresa.

Esto se logra gestionando al personal en base a la definición de perfiles de cargo por competencias, lo que permite alinear consistentemente los diferentes sistemas de Recursos Humanos.

El enfoque de competencias se ha convertido en una herramienta que permite alinear las estrategias empresariales de desarrollo de su capital humano con los esfuerzos por estandarizar y profesionalizar sus procesos internos en base a normas internacionales – especialmente las normas ISO– y por rentabilizar la inversión en formación y capacitación de los trabajadores, logrando impactos mayores sobre la productividad laboral

Identificación de Competencias

- **Competencias Funcionales Técnicas y de Gestión:** Para esto se aplican las técnicas de Análisis Funcional y Análisis Ocupacional de Tareas (DACUM, AMOD, SCID, ETED).
- A partir de la información recopilada en talleres, entrevistas y reuniones con informantes clave y grupos de trabajadores, se identifican las competencias a describir o estandarizar.
- **Competencias Conductuales:** Se definen modelos de competencias conductuales específicos según familias de cargo, de modo tal que cada integrante de la organización conozca qué conductas se esperan de él en su posición para lograr un desempeño superior.

Los criterios e indicadores conductuales, son escogidos en base a las mejores prácticas de la organización (que se obtienen del análisis de funciones, ocupaciones y/o entrevistas de incidentes críticos).

Identificación de Perfiles de Competencia

En esta etapa se busca que los perfiles de cargos respondan a los tipos de competencias que la organización identifica como críticos para cumplir sus objetivos de negocios.

La construcción de Perfiles de Competencia comienza con la revisión del Mapa de Cargos actual, para luego definir las posiciones en base al análisis de las funciones y ocupaciones, mediante entrevistas, talleres. etc.

Una vez definidos los Perfiles de Competencia, es posible identificar competencias comunes, ya sea por familias de cargo o mediante criterios de semejanza, profundidad, complejidad, frecuencia, similitud de contenidos o autonomía.

Metodología de Evaluación de Competencias

Cuando ya se han definido las competencias y perfiles, es posible establecer las capacidades necesarias para pre-evaluar, desarrollar y acreditar o certificar las competencias de los empleados.

Hay diversas metodologías de evaluación de competencias, por lo que dependerá de los objetivos de la organización cuál escoger.

A grandes rasgos, pueden distinguirse dos grandes tipos de evaluación:

- Evaluaciones basadas en la apreciación del desempeño, con sus variantes 90, 180 y 360 grados (también conocidas como evaluaciones feedback), y
- Evaluaciones basadas en los productos del desempeño, realizadas en base a observaciones en terreno, centros de evaluación o simulación, aplicación de pruebas y entrevistas, entre otros.

Métodos de evaluación del desempeño

Los métodos de evaluación varían de acuerdo con la organización y la actividad que se desea conocer al aplicar la evaluación del desempeño del personal.

Los métodos para llevar a cabo una evaluación del desempeño de los trabajadores son muchos y variados. Estos métodos son un medio para

obtener información y datos que, posteriormente, deberán ser registrados, procesados y cuidadosamente analizados, para mejorar el desempeño humano en las organizaciones.

CALDAS, Eugenia; LACALLE, Guillermo; CARRIÓN, Reyes (2009: p. 157)

Entre los métodos más comunes para la evaluación del desempeño están:

Método de Evaluación del Desempeño mediante escalas. El método de evaluación más empleado así mismo como es más simple para aplicarlo, el cual requiere tener cuidado a fin de neutralizar la subjetividad, ya que esto puede causar perjuicios en el evaluador, y esto pueden interferir en los resultados finales de la evaluación.

El Método de escalas mide el rendimiento de los trabajadores empleando aspectos previamente definidos y graduados por el evaluador. Para lo que se utiliza un formulario con filas y columnas para representar los grados de variación de los factores seleccionados previamente, para definir el concepto de evaluación en cada empleado, haciendo referencia a las cualidades a evaluar.

Método de Elección forzosa.- Consiste en evaluar el rendimiento del personal mediante frases descriptivas que permiten conocer los tipos de desempeño individual que ha venido presenciando, se da a conocer las frases y luego escoger una o dos ellas, la cuales deben ajustarse al grupo al que se va evaluar.

En este método se rechaza la parte individual o grupal ya que el formato de la evaluación es de carácter forzosa que obliga el individuo a escoger una opción de repuesta, por lo que al aplicar este método es necesario que el evaluador se apoye con más información, no es tan recomendable el método.

Método de Evaluación del Desempeño mediante Investigación de Campo.- Es un método se basa en entrevista de un especialista en el manejo del talento humano, quien evalúa el desempeño de los trabajadores y registran las causas,

orígenes y los motivos que originó tal desempeño en el trabajador, basándose en el análisis de hechos y situaciones.

Método de Evaluación del Desempeño mediante Incidentes Críticos.- Se preocupa de las características indirectas o criterios fuera de lo común haciendo relación con la normalidad de las labores de un trabajador en cuestión, aquellas características pueden ser positivas o negativas.

Al diagnosticar los aspectos positivos deben reconocerse y utilizarse en las tareas de la empresa, en cuanto a los aspectos negativos deberán corregirse o eliminarse para que mejore su desempeño laboral.

Método de Comparación de Pares. Es un método de evaluación para el desempeño que compara a los empleados de dos en dos, de forma columna considerando la relación del desempeño del trabajador con los objetivos de la organización, para lo cual se utilizan indicadores de evaluación que de resultado reales a las características del desempeño esperado.

Este método se lo considera discriminador por lo que la mayor parte de evaluadores lo rechaza ya que pone a comparación de las habilidades y defectos en uno y otro individuo en la empresa.

2.6. Hipótesis.

El Estrés se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

2.7. Señalamiento de Variables

- Variable Independiente: El Estrés Laboral.
- Variable dependiente: El Desempeño Laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación tiene una orientación cuanti-cualitativa: cualitativa por cuanto se detallan acciones y comportamientos que se observan en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato. Además tendrá un enfoque cuantitativo porque se obtuvieron datos estadísticos que fueron comprobados por medio de la estadística descriptiva.

3.2. Modalidad Básica de la Investigación

Para el trabajo investigativo, se tomó en cuenta las siguientes modalidades:

Bibliográfica: Los procesos de investigación requieren de la modalidad bibliográfica o documental, ya que se requirió de la consulta bibliográfica en fuentes convencionales y electrónicas para construir el marco teórico.

De campo: Esta modalidad de investigación permitió representar en forma de cuadros y gráficos estadísticos los resultados de los instrumentos de investigación aplicados en el lugar de los hechos y de éstos resultados se elaboró análisis cuantitativo y la interpretación cualitativa, y de la interpretación obtener las conclusiones.

3.3. Nivel o Tipo de Investigación

Los tipos de investigación aplicados en la investigación fueron:

Tipo descriptiva. Permite determinar cómo es y cómo está el contexto de la evaluación del desempeño y el estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Tipo exploratoria. Se aplica la investigación exploratoria para conocer los detalles más relevantes de la problemática del Estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, mediante la fase de exploración se realizaron diálogos y observaciones preliminares que culminaron en el establecimiento de un problema que se puede resolver organizadamente.

3.4.1 Población y Muestra

Población.

La presente investigación se ejecuta en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato. La muestra está conformada por 64 docentes que se encuentran laborando, la cual se obtuvo a través de la información de la secretaria de la Facultad, con un total de 94 docentes de las diferentes Carreras de la Facultad como son: Cultura Física, Educación Básica, Idiomas, Informática, Parvularia, Psicología Educativa, Psicología Industrial, Hotelería y Turismo.

3.4.2. Muestra

Para los cálculos de la muestra se considera únicamente a los docentes de la Facultad tanto con contratos ocasionales como nombramientos, los cálculos de la muestra indicada se realizaron en base a la aplicación de la fórmula estadística de muestreo, que se describe a continuación.

(FORMULA 01 Cálculo de Muestra)

$$N = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

N = total de la población

Z_{α} = 1.62 para el 95%

p = proporción 5% (0,05)

q = 1- p (0.95)

d = precisión 3% (0.03)

$$N = \frac{94 \times (1.96)^2 \times 0.05 \times 0.95}{(0.03)^2 \times (94 - 1) + (1.96)^2 \times 0.05 \times 0.95}$$

$$N = \frac{94 \times 3.6864 \times 0.05 \times 0.95}{(0.0009) \times (93) + 3.6864 \times 0.05 \times 0.95}$$

$$N = \frac{16.459776}{0.0837 + 0.175104}$$

$$N = \frac{16.459776}{0.258804}$$

$$N = 63.59$$

$$N = \mathbf{64} \text{ Docentes}$$

Tabla N° 1: Tabla de Población y Muestra

POBLACIÓN	DOCENTES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docentes	64	100	100%
TOTAL	64	100	100%

Elaborador por: La Investigadora

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

3.5. Operacionalización De Variables

Tabla N° 1: Operacionalización de la Variable Independiente (El Estrés Laboral)

Conceptualización	Dimensiones o categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p>Es un estado propio de las sociedades industrializadas en las que la creciente presión provoca que los individuos lleguen a una saturación física o mental debido a la exposición frecuente de factores estructurales que son vulnerables y se definen como tales los grados de cansancio emocional, despersonalización, baja realización personal que ocurre en individuos que trabajan con personas. (Maslach y Jackson 1986; Cairo 2002)</p>	<p>Presión Saturación Factores Estructurales Grados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de la Organización • Medio Ambiente • Capacidades • Cultura • Percepciones • Experiencia 	<p>¿Cuáles son las condiciones de trabajo a las que usted está expuesto con mayor frecuencia? ¿Cómo percibe usted las relaciones sociales con sus compañeros y supervisores? ¿Con qué frecuencia las personas se comunican entre sí? ¿Percibe usted su situación personal en función de medio en el que se desarrolla?</p>	<p>Técnica Encuesta Instrumento Inventario de Estrés Laboral (MBI)</p>

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Tabla N° 2: Operacionalización de la Variable Dependiente (El desempeño Laboral)

Conceptualización	Dimensiones o categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p>Según (Mertens, 1997) es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.</p>	<p>Evaluación Atributos Comportamiento Rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad Profesional - Capacidad Pedagógica - Práctica de Valores 	<p>El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento (no menor de 40 horas) en el campo de su especialidad.</p> <p>El maestro utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica</p> <p>El educativo demuestra lealtad y compromiso con la institución y su proyecto político académico.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

Elaborador por: Daniela Cepeda

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

3.6. Plan de Recolección de Información

Tabla N° 3: Plan para la Recolección de la Información

Preguntas básicas	Explicación
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
¿De qué personas u objetos?	Docentes
¿Sobre qué aspectos?	Estrés Desempeño Laboral
¿Quién?	Investigador
¿Cuándo?	Enero 2016
¿Dónde?	Universidad Técnica de Ambato – Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
¿Qué técnicas de recolección?	MBI (Inventario de Burnout de Maslach) Escala de desempeño Laboral
¿Con qué?	Cuestionarios Estructurados
¿En qué situación?	En la vida cotidiana de los docentes de la Facultad.

Elaborado por: Daniela Cepeda 2015

Para el análisis del problema se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de estudio:

3.6.1. Técnicas:

En el trabajo de investigación existen técnicas e instrumentos para recolectar la información para el trabajo de campo, por el cual se utilizará la técnica de la Encuesta.

La encuesta es un cuestionario de preguntas, que tiene como finalidad, obtener información precisa de las personas que han sido encuestadas.

El cuestionario será dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

3.6.2. Instrumento

Se utilizó:

- Guía de encuesta: Se utilizaron preguntas cerradas con preguntas con varias opciones, donde se podrá seleccionar la respuesta correcta.

3.7. Procesamiento de la Información

Por medio de la recopilación de datos obtenida a través de la entrevista, se analizará la información de la siguiente manera:

- Se realizará la revisión crítica de la investigación recogida.
- Se tabularán los cuadros, según las variables, la hipótesis, estudios estadísticos, presentación de resultados; y,
- Se realizará la selección de recolección en casos individuales para corregir faltas de constatación.

Teniendo claro los objetivos de la investigación, se recogerá la información necesaria para luego procesarla para su respectivo análisis.

3.7.1. Plan de procesamiento de la información

Nos ayuda a obtener la información de la población, para ordenar los datos obtenidos del trabajo de campo y el programa de cómputo que va a utilizarse y así poder activar al programa, la información para finalmente imprimir los resultados.

3.7.2. Análisis e Interpretación de Resultados

Destaca tendencias o relaciones de acuerdo a los objetivos, con el apoyo del marco teórico y la comprobación estadística de los objetivos específicos, para luego poder establecer conclusiones y recomendaciones y finalmente elaborar una alternativa de solución para el problema de investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 Análisis de los resultados

La encuesta fue aplicada a los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato con el fin de obtener datos que permitan indagar sobre el Desempeño así como el Estrés Laboral, 64 docentes que laboran en la Facultad fueron encuestados.

En cuanto al género de la muestra utilizada el 51.56% corresponden a masculino y el 48.44% a femenino.

Tabla N° 4: Tabla de Género

Género	Frecuencia	%
Masculino	33	51,56
Femenino	31	48,44
TOTAL	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

El rango de edad de los encuestadas/os es de 24 a 63 los cuales hemos agrupado de la siguiente manera 24 a 34 años el 32,81%, de 35 a 45 años el 39.06% y de 46 a 63 años el 28.13%.

Tabla N° 5: Tabla de Rango de Edad

Rango de edad	Frecuencia	%
24 - 34 Años	21	32,81
35 - 45 Años	25	39,06
46 - 63 Años	18	28,13
TOTAL	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

El rango de permanencia en la institución en su totalidad es de 1 a 22 años lo cual agrupamos entre 1 hasta 5 años el 75%, de 6 hasta 10 años el 12,50% y de 11 hasta 22 años el 12,50% de igual manera

Tabla N° 6: Tabla de Rango de Edad

Tiempo de Trabajo	Frecuencia	%
1 - 5 Años	48	75,00
6 - 10 Años	8	12,50
11 - 22 Años	8	12,50
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

4.2 Interpretación de Datos

A continuación se procede a realizar la interpretación de cada una de las preguntas del cuestionario utilizado en la encuesta.

4.2.1 Desempeño Laboral

Capacidad Profesional

1. El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento (no menor de 40 horas) en el campo de su especialidad.

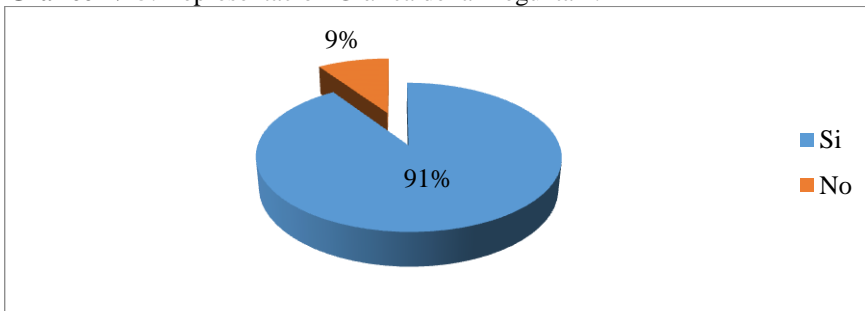
Tabla N° 7. Capacidad Profesional

Alternativa	Frecuencia	%
Si	58	91,00
No	6	9,00
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 5: Representación Gráfica de la Pregunta 1.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: A través de los datos recabados se puede evidenciar que el 91% de los encuestados que corresponden a 58 docentes manifiestan que si tienen al menos un curso de perfeccionamiento no menor de 40 horas en el campo de su especialidad, mientras que el 9% equivalente a 6 docentes indican que no poseen.

Interpretación: El perfeccionamiento es necesario, puesto que de esta manera existirá un alto nivel académico, al estar sus conocimientos actualizados en el campo de su especialidad, se puede evidenciar que un alto porcentaje de docentes se mantiene actualizado y posee un curso en los últimos tres años, con lo cual se puede concluir que los docentes son conscientes de sus necesidades para mejorar su eficacia al interior de la Facultad; por otra parte un porcentaje mínimo desconoce del valor que puede aportarle el estar actualizado en sus conocimientos en su labor docente.

2. El docente tiene un postgrado en docencia universitaria y al menos un curso no menor de 40 horas en los últimos tres años.

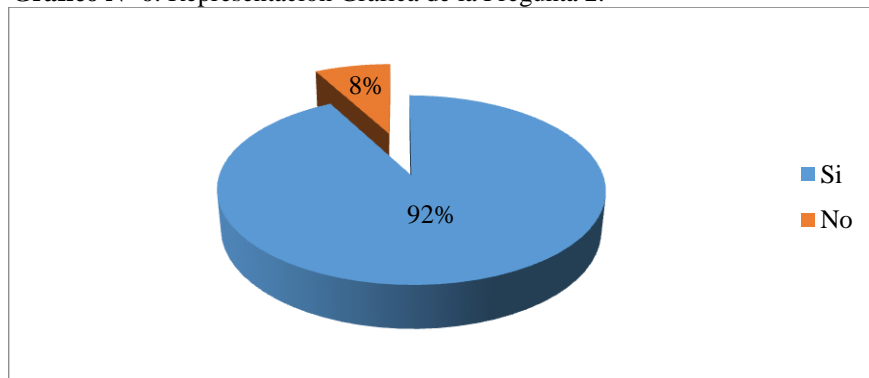
Tabla N° 8. Postgrado en docencia universitaria

Alternativa	Frecuencia	%
Si	59	92,00
No	5	8,00
TOTAL	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 6: Representación Gráfica de la Pregunta 2.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: A través de los datos recabados se puede evidenciar que el 92% de los encuestados que corresponden a 59 docentes manifiestan que si tienen un posgrado en docencia y poseen un curso de perfeccionamiento no menor de 40 horas en el campo de su especialidad, mientras que el 8% equivalente a 6 docentes indican que no lo poseen.

Interpretación: Es indispensable que el docente acoja el perfeccionamiento ya que existe la necesidad de actualizar conocimientos, puesto que de esta manera existirá un alto nivel académico en el campo de su especialidad, se puede evidenciar que un alto porcentaje de docentes se mantiene actualizándose para poder contribuir con la enseñanza a sus alumnos de la misma manera cada docente posee un curso en los últimos tres años, con lo cual se podemos concluir que los ese encuentran acorde a las necesidades de los estudiantes.

3. El docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo

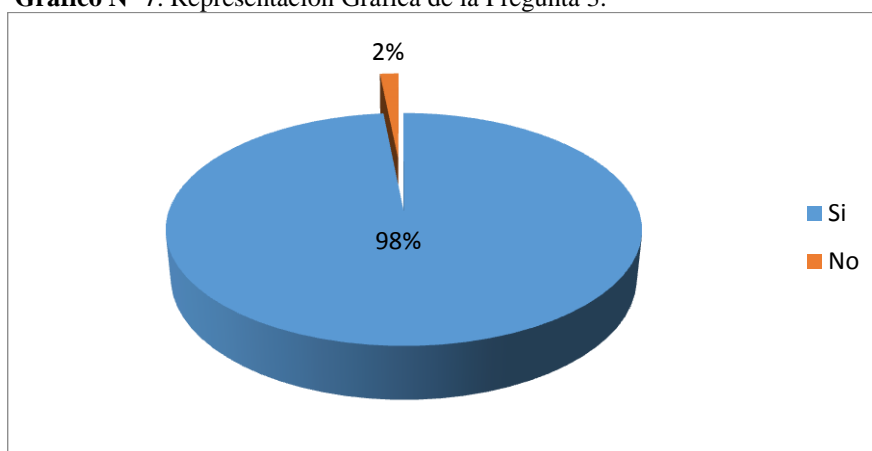
Tabla N° 9. Bibliografía básica y complementaria

Alternativa	Frecuencia	%
Si	63	98,00
No	1	2,00
TOTAL	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 7. Representación Gráfica de la Pregunta 3.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: A través de los datos recabados se puede evidenciar que el 98% de los encuestados que corresponden a 64 docentes señalan bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo, mientras que el 2% equivalente a 1 docente indica que no lo elabora.

Interpretación: Es indispensable que el docente acoja el hábito de ir perfeccionando sus módulos de enseñanza ya que existe la necesidad del alumno por responder acorde a la necesidad de cada uno, puesto que de esta manera existirá un perfeccionamiento al responder dudas de los alumnos y al mismo tiempo ayudar a que los mismos formen su propio criterio.

4. El docente no está capacitado para orientar la investigación formativa

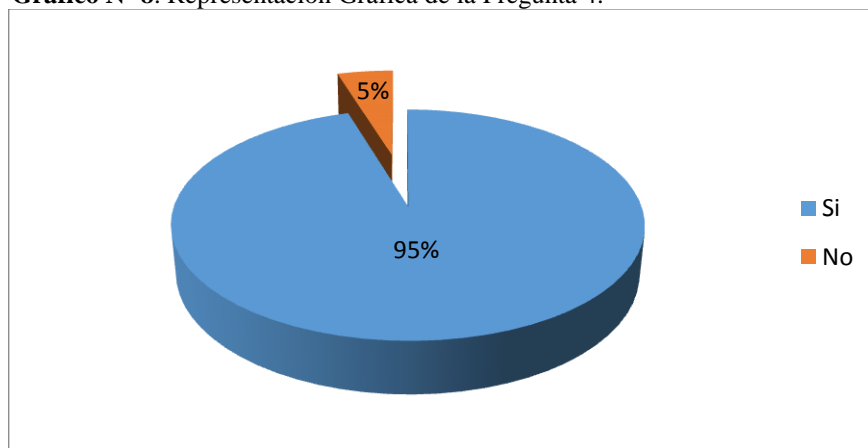
Tabla N° 10. Orientar la investigación formativa

Alternativa	Frecuencia	%
Si	61	95,00
No	3	5,00
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 8. Representación Gráfica de la Pregunta 4.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: A través de los datos recabados se puede evidenciar que el 95% de los encuestados que corresponden a 61 de docentes están capacitados para orientar la

investigación formativa mientras que el 5% equivalente a 3 docentes indican que no.

Interpretación: Es importante que el docente acoja el hábito de la retroalimentación en su especialidad, ya que día a día debe ir perfeccionando el conocimiento del alumno, aclarando con eficacia las incógnitas que presenten cada uno, de esta manera el alumno podrá adquirir mejor conocimiento y confianza en el docente.

5. El docente tiene al menos la publicación de un ensayo en revistas científicas

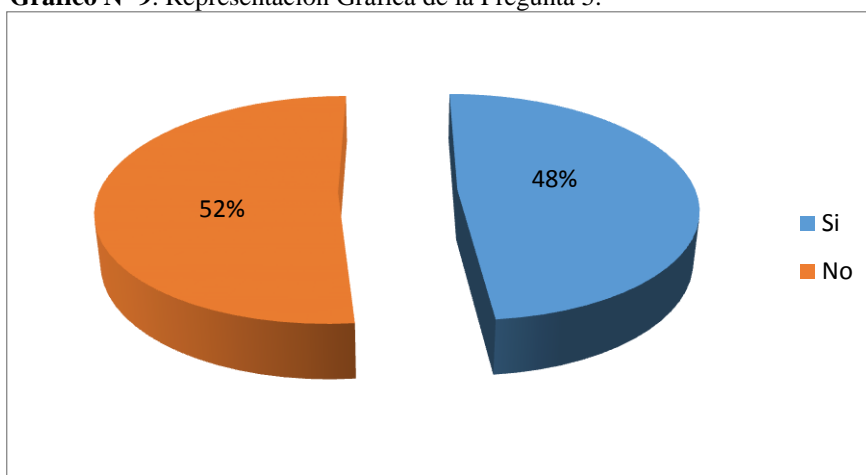
Tabla N° 11. Publicación de un ensayo en revistas científicas

Alternativa	Frecuencia	%
Si	31	48,00
No	33	52,00
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 9. Representación Gráfica de la Pregunta 5.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: A través de los datos recabados se puede evidenciar que el 52% de los encuestados que corresponden a 33 de los docentes tienen al menos la publicación de un ensayo en revistas científicas mientras que el 48% equivalente a 31 docentes indican que no.

Interpretación: Necesariamente el docente debe aportar con esta clase de ideas para mejora de su conocimiento, al igual de la misma forma es indispensable que el maestro haga participe al alumno de esta clase de actividades para que tanto el alumno como el docente puedan intercambiar de ideas e información que serán necesarias para el tema tratado.

6. El docente en los dos últimos años ha realizado al menos una pasantía en alguna institución empresa u organismo especializado

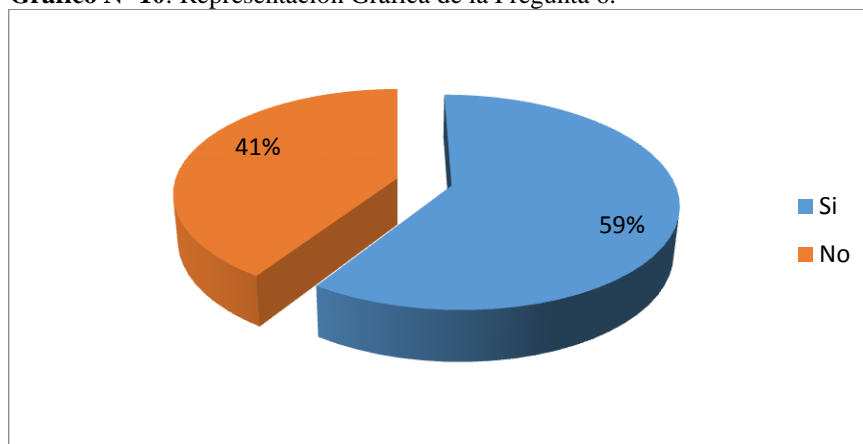
Tabla N° 12. Pasantía en alguna institución empresa u organismo especializado

Alternativa	Frecuencia	%
Si	38	59,00
No	26	41,00
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 10: Representación Gráfica de la Pregunta 6.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: A través de los datos recabados se puede evidenciar que el 59% de los encuestados que corresponden a 38 de los docente en los dos últimos años ha realizado al menos una pasantía en alguna institución empresa u organismo especializado mientras que el 41% equivalente a 26 docentes indican que no.

Interpretación: El docente debe tomar en cuenta esta clase de actividades de campo, ya que esto es un aporte necesario tanto para el docente como para el

alumno, de esta manera las dos partes acogerán confianza para poder ir en mejora del desempeño tanto del docente como del alumno ya que cada uno se sentirá estimulado para realizar con voluntad las actividades planteadas.

7. El docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional

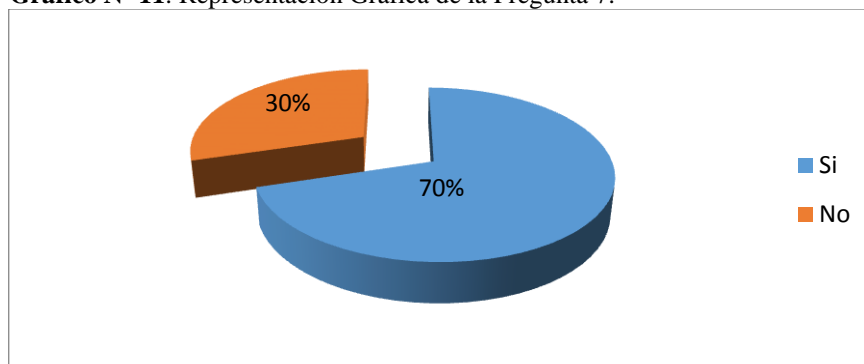
Tabla N° 13. Expositor de temas relacionados

Alternativa	Frecuencia	%
Si	45	70,00
No	19	30,00
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 11. Representación Gráfica de la Pregunta 7.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: A través de los datos recabados se puede evidenciar que el 70% de los encuestados que corresponden a 45 de los docentes en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional mientras que el 30% equivalente a 19 docentes indican que no.

Interpretación: Es necesario que el docente deba plantearse estas clase de actividades, ya que esto es un aporte necesario tanto para el docente como para el alumno, de esta manera las dos partes intercambiaran de información la cual será útil ya que de esta manera las dos partes ayudaran a satisfacer las necesidades tanto de aprender como de impartir conocimiento.

4.2.2 Estrés Laboral

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

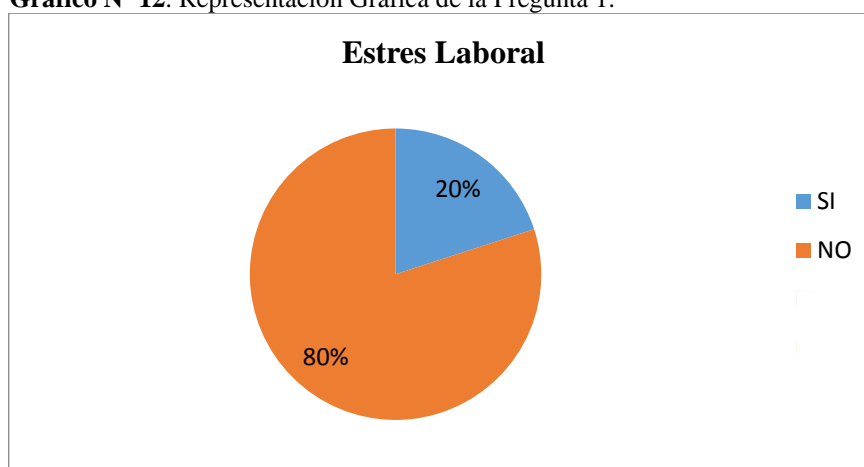
Tabla N° 14. Emocionalmente agotado

Alternativa	Frecuencia	%
Si	14	20,00
No	50	80,00
Total	64	100,00

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 12. Representación Gráfica de la Pregunta 1.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 20% de los docentes que corresponden a 14 docentes manifiestan que se sienten emocionalmente agotados por su labor docente, mientras tanto que el 80% equivalente a 50 docentes indican nunca se sienten emocionalmente agotados por su trabajo.

Interpretación: Los docentes se sienten con complacencia de ejercer su trabajo en cada una de las especialidades, esto motiva a que los estudiantes sientan entusiasmo por su profesión, ya que el docente está capacitado para poder descartar cualquier inquietud del estudiante, de esta manera se podrán establecer lazos de confianza estudiante docente, destacando su ética profesional.

2. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado

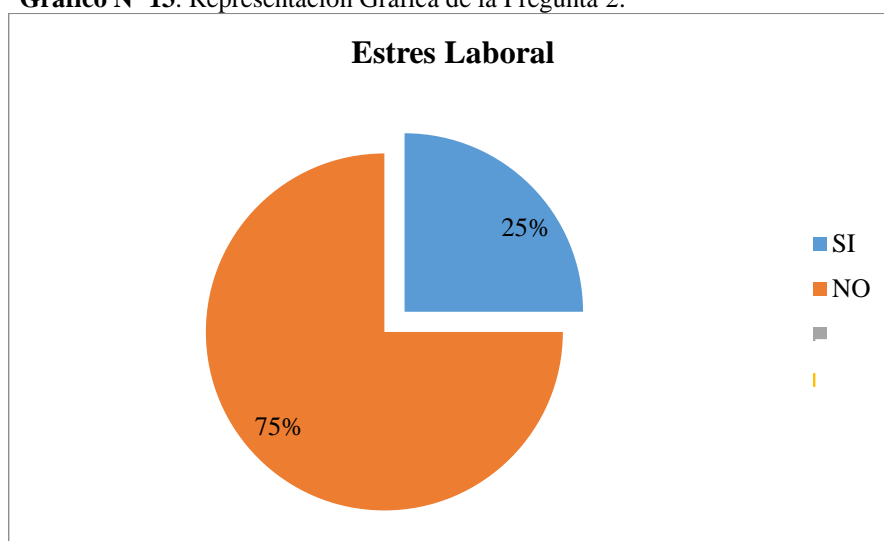
Tabla N° 15. Emocionalmente agotado

Alternativa	Frecuencia	%
Si	15	25,00
No	49	75,00
Total	64	100,00

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 13. Representación Gráfica de la Pregunta 2.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 75% de los docentes que corresponden a 49 docentes que cuando se levantan por la mañana y se enfrentan a otra jornada de trabajo no se sienten fatigados, mientras tanto que el 25% equivalente a 15 docentes indica que nunca se sienten fatigados cuando enfrentan otra jornada de trabajo.

Interpretación: es importante que los docentes de la facultad tengan un tiempos de reposo, ya que cada uno cumple su jornada laboral de manera eficiente, ventajosamente los docentes de la facultad en su mayoría no presentan este tipo de cansancio emocional, gracias a esto cada docente desempeña de manera eficiente su jornada de trabajo.

3. Siento que puedo entender fácilmente a mis estudiantes

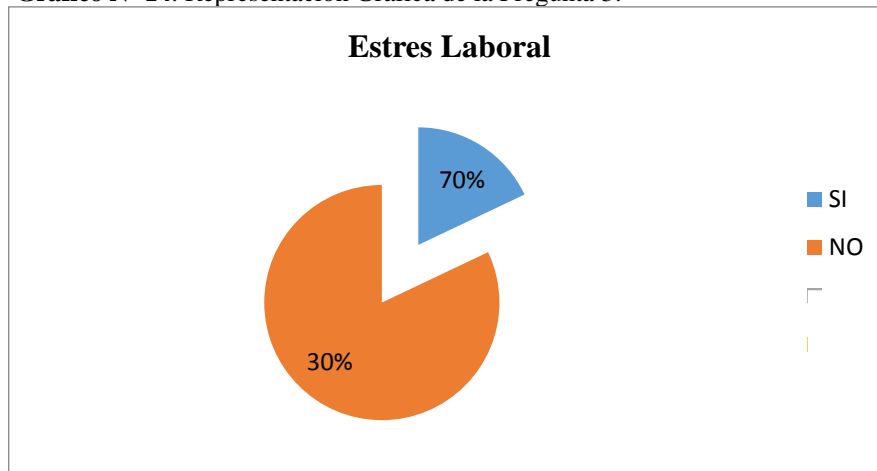
Tabla N° 16. Puedo entender fácilmente a mis estudiantes

Alternativa	Frecuencia	%
Si	50	70,00
No	14	20,00
Total	64	100,00

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 14. Representación Gráfica de la Pregunta 3.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 70% de los docentes que corresponden a 50 docentes sienten que pueden entender fácilmente a sus estudiantes, mientras tanto que el 20% equivalente a 14 docentes indican que no es fácil poder entender a sus estudiantes.

Interpretación: Es importante que el docente tome en cuenta que es realmente importante entender a sus alumnos, porque de otra forma si no lo pueden hacer esto creara un ambiente negativo entre alumnos y docentes, por lo tanto examinando este aspecto el docente implementara la metodología que ayudara a los estudiantes a entender y aclarar dudas sobre la asignatura.

4. Siento que trabajar con la gente todo el día me cansa

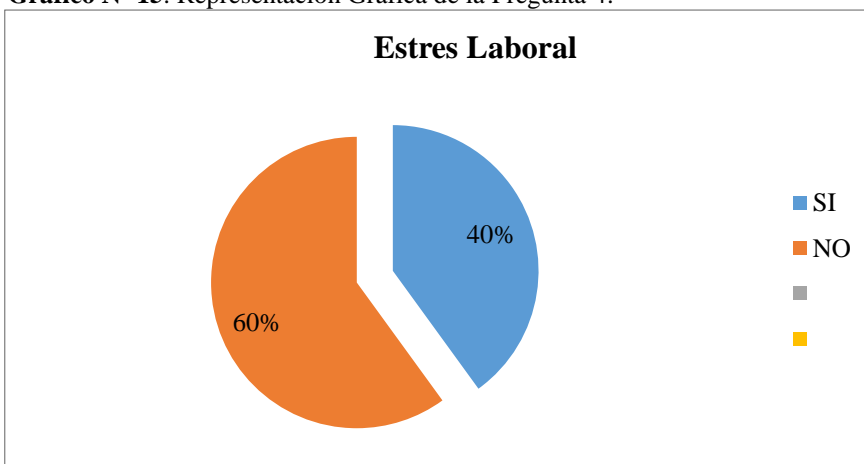
Tabla N° 17. Trabajar con la gente todo el día me cansa

Alternativa	Frecuencia	%
Si	25	40,00
No	39	60,00
Total	64	100,00

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 15. Representación Gráfica de la Pregunta 4.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 45% de los docentes que corresponden a 36 sienten que al trabajar con la gente todo el día se nunca se sienten cansados, mientras tanto que el 20% equivalente a 8 docentes indican que siempre se sienten cansados de trabajar todo el día con gente.

Interpretación: Es importante que el docente esté preparado tanto física, emocional y psicológicamente para poder laborar con toda clase de personas durante su jornada laboral como fuera de ella, esto indica que el docente está en la capacidad de poder dedicar tiempo para sus alumnos los cuales necesiten de su tiempo para poder dialogar en cualquier aspecto de su vida académica.

5. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes

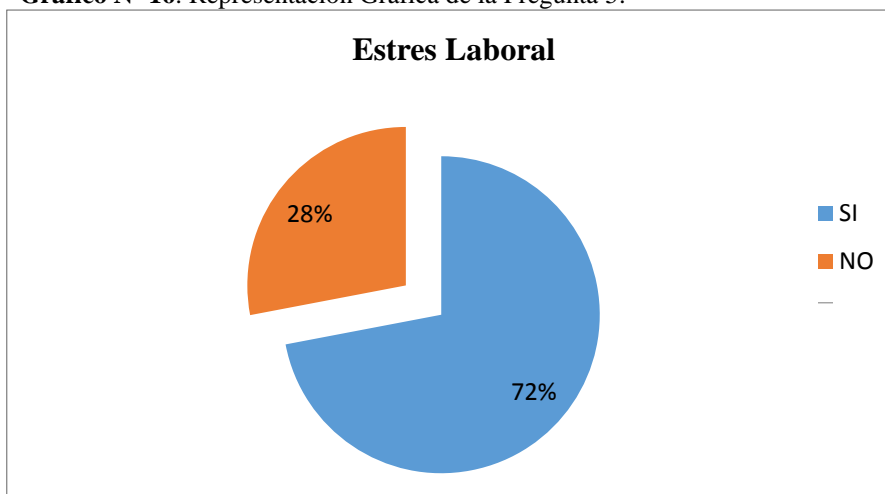
Tabla N° 18. Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes

Alternativa	Frecuencia	%
Si	44	72,00
No	20	28,00
Total	64	100,00

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 16. Representación Gráfica de la Pregunta 5.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 72% de los docentes que corresponden a 44 sienten que tratan con mucha eficacia los problemas de sus estudiantes, mientras tanto que el 28% equivalente a 20 docentes indican que nunca se sienten en la capacidad de tratar con problemas de sus estudiantes.

Interpretación: Precisamente el docente estará en la capacidad de escuchar y ayudar al alumno brindando su apoyo y experiencias en diferentes aspectos donde se puede encontrar el alumno, de esta manera el individuo se sentirá respaldado por su maestro y a la vez estará en la capacidad para poder explotar sus conocimientos y desenvolverse tanto como persona como en lo profesional.

6. Siento que mi trabajo me está desgastando

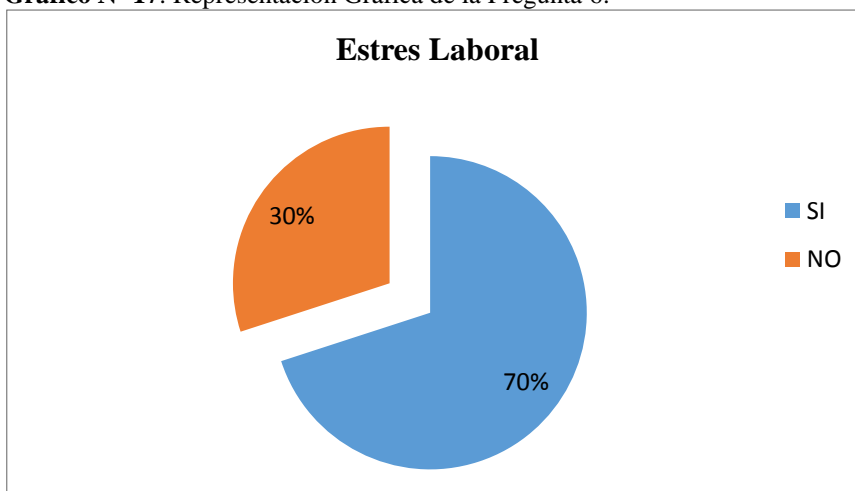
Tabla N° 19. Mi trabajo me está desgastando

Alternativa	Frecuencia	%
Si	24	30,00
No	40	70,00
Total	64	100,00

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 17. Representación Gráfica de la Pregunta 6.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 70% de los docentes que corresponden a 40 no sienten que su trabajo los está desgastando, mientras tanto que el 30% equivalente a 24 docentes indican que si padecen de esta patología.

Interpretación: es indispensable que el docente tome su debido descanso, ya que trabajar con estudiantes no es fácil, su cansancio emocional y físico no permitirá que se desarrolle como lo esperado, es muy importante el descanso tanto físico como mental para poder llenar las expectativas de los estudiantes.

7. Me siento con mucha energía en mi desempeño docente

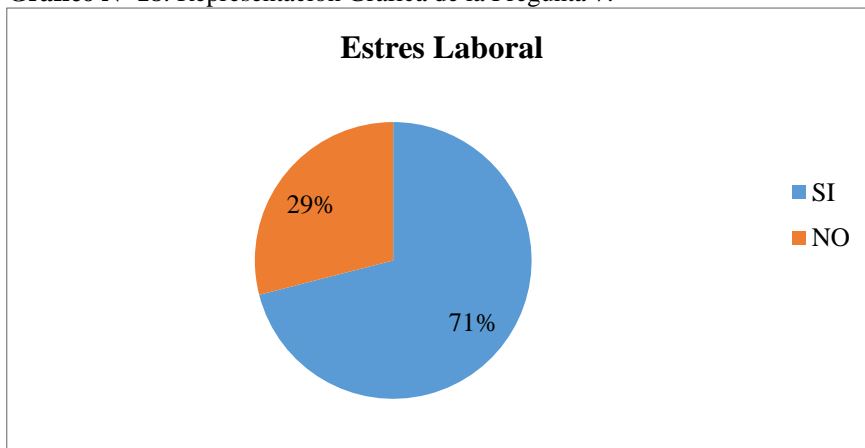
Tabla N° 20. Mucha energía en mi desempeño docente

Alternativa	Frecuencia	%
Si	52	71,00
No	12	29,00
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 18. Representación Gráfica de la Pregunta 7.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 71% de los docentes que corresponden a 52 sienten mucha energía en su desempeño docente, mientras tanto el 29% equivalente a 12 docentes responde que no sienten la energía necesaria para poder realizar con eficacia sus actividades.

Interpretación: satisfactoriamente en gran manera los docentes de la facultad sienten día a día mejorar su desempeño, esto es importante ya que al demostrar esto, el alumno ira manifestando mayor interés por la asignatura dictada.

8. Me siento frustrado en mi trabajo

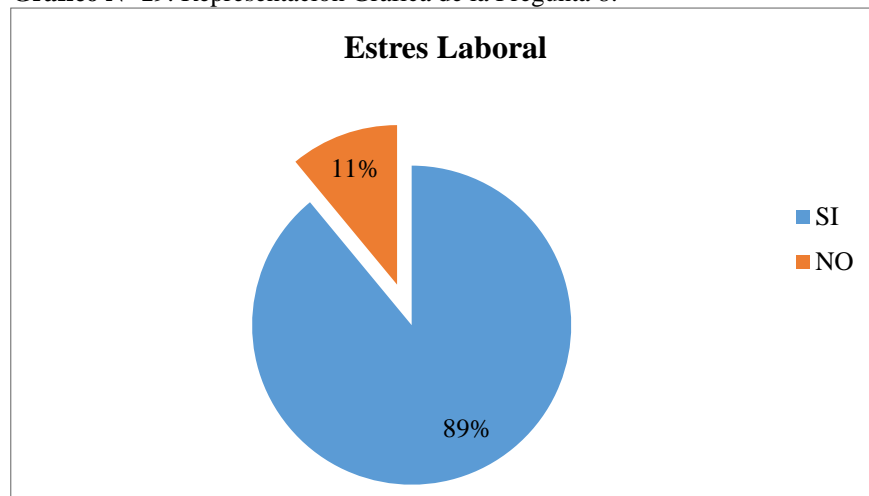
Tabla N° 21. Siento frustrado en mi trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre	61	89,00
Casi siempre	3	11,00
Total	64	100,00

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 19. Representación Gráfica de la Pregunta 8.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 89% de los docentes que corresponden a 61 no sienten frustración en su trabajo, mientras tanto el 11% equivalente a 3 docentes padecen de este síndrome.

Interpretación: es importante que el docente sienta satisfacción por lo que realiza, por tanto es bueno que se sienta estimulado al momento de ejercer su cargo, si tenemos docentes que realizan su trabajo con estímulo serán capaces de llegar a cumplir las metas y objetivos que se planteen como profesionales.

9. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

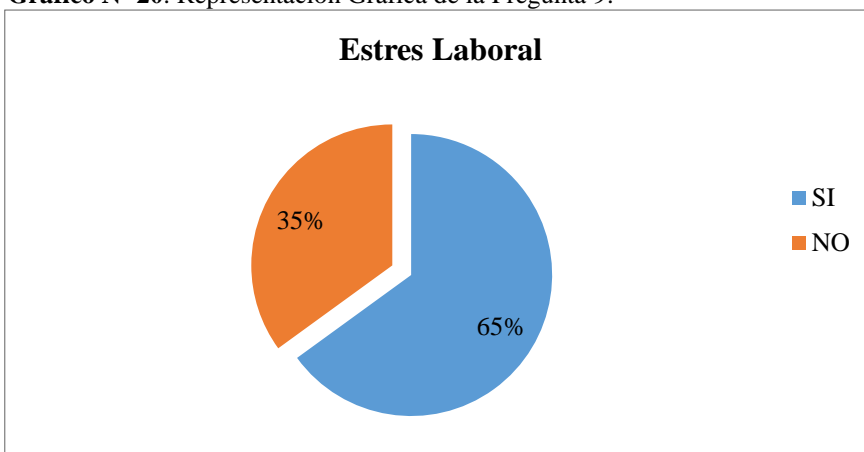
Tabla N° 22. Estoy demasiado tiempo en mi trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Si	24	35,00
No	40	65,00
Total	64	100,00

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 20. Representación Gráfica de la Pregunta 9.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 65% de los docentes que corresponden a 40 no sienten que están demasiado tiempo en su trabajo, mientras tanto el 35% equivalente a 24 docentes presentan que siempre se encuentran en su lugar de trabajo.

Interpretación: Podemos manifestar que tenemos un porcentaje que ventajosamente no es alto a la presión que se somete el docente de pasar más tiempo en su lugar de trabajo que realizando diferentes actividades fuera del mismo como por ejemplo pasar un tiempo con su familia, es importante que el docente deba tomar tiempos para compartir ya sean con familia o amigos, pues esto le permitirá relajarse e ir a su lugar de trabajo con mayor agrado.

10. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes

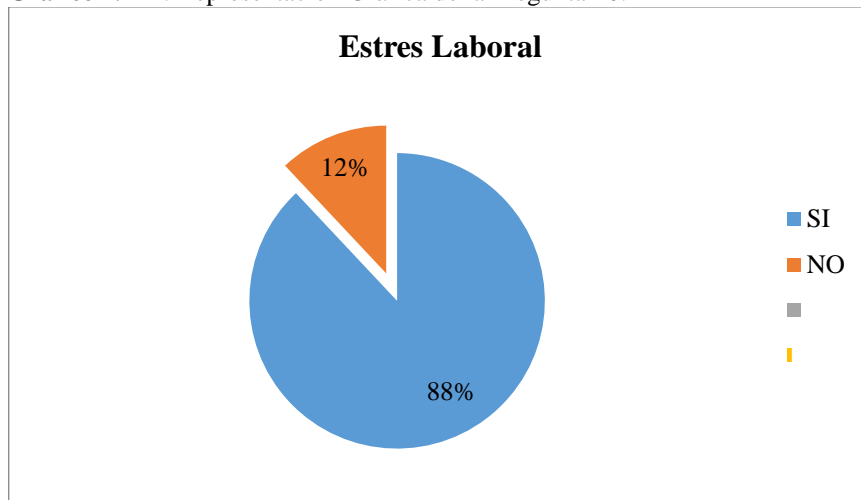
Tabla N° 23. Clima agradable con mis estudiantes

Alternativa	Frecuencia	%
Si	56	88,00
No	8	12,00
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 21. Representación Gráfica de la Pregunta 10.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: Mediante los datos recolectados se puede evidenciar que el 88% de los docentes que corresponden a 56 no sienten que no pueden crear con facilidad un clima agradable con sus estudiantes mientras tanto el 12% equivalente a 8 docentes lo hacen.

Interpretación: en nuestra facultad existen docentes con facilidad de crear un nivel de confianza de docente estudiante, sin dejar atrás su ética y profesionalismo, es importante recalcar que tanto los docentes como los estudiantes necesitan sentirse estimulados por aprender el uno del otro.

4.2.3 Resultados generales Desempeño Laboral

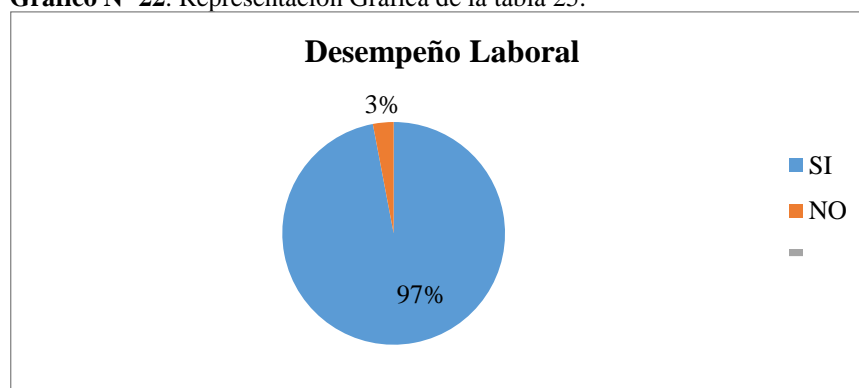
Tabla N° 24. Clima agradable con mis estudiantes

Alternativa	Frecuencia	%
Si	62	97,00
No	2	3,00
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 22. Representación Gráfica de la tabla 25.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: El 97% de los docentes encuestados que corresponde a 62 docentes se encuentran en un nivel alto en la evaluación del desempeño, mientras tanto que el 3% se encuentran en un nivel medio en cuanto a este aspecto.

Interpretación: La evaluación del desempeño docente fue considerada en base a la capacidad profesional, pedagógica y la práctica de valores de los docentes encuestados, al realizar la tabulación se encontraron que un porcentaje alto tiene un desempeño eficaz en cuanto a que cumplen con las disposiciones encomendadas, un porcentaje menor tiene un desempeño medio, esto se debe a que uno de los requisitos que en la actualidad se exigen a los docentes, como es el caso de tener publicaciones en revistas indexadas no lo cumplen.

4.2.4 Estrés laboral

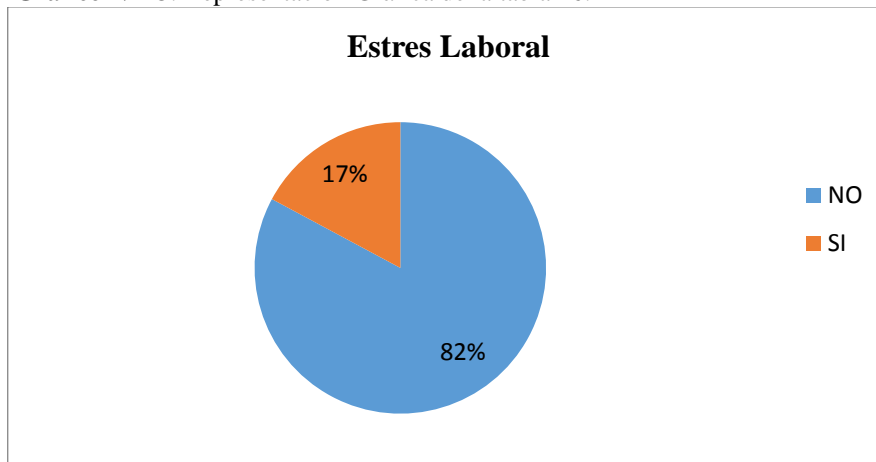
Tabla N° 25. Estrés laboral

Alternativa	Frecuencia	%
No	11	18,00
Si	53	82,00
Total	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 23. Representación Gráfica de la tabla 26.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Análisis: El 82% de los docentes encuestados que corresponden a 53 docentes se encontramos que no sufren del síndrome estresor laboral, mientras tanto que el 18% que representan a 11 docentes se encontramos que si presentan estrés laboral.

Interpretación: la existencia de Estrés Laboral, cuestión que no se presenta en la población investigada. Encontramos que en un porcentaje alto de la población se encuentran en un nivel bajo de Estrés Laboral mientras tanto que un porcentaje menor posee un nivel medio de Estrés Laboral.

4.3. Verificación de la hipótesis

La prueba o comprobación de las hipótesis se refiere a la representación de los resultados de una investigación, los cuales se realizan al total de la población investigada, para lo cual se aplica el método Chi - Cuadrado que es una prueba estadística que permite relacionar datos observados y esperados.

Hipótesis

El Estrés se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Planteamiento lógico de la hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): El Estrés NO se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Hipótesis Alternativa (H_1): El Estrés SI se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Tabla N° 26. Frecuencia Observada

Desempeño/Estrés	Si	No	Total
Si	9	53	62
No	2	0	2
Total	11	53	64

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Tabla N° 27. Frecuencia Esperada

Desempeño/estrés	Si	No	Total
Si	25,32	29,68	55
No	4,68	4,32	9
Total	30	34	64

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Tabla N° 28. Chi Cuadrado

Alternativa	FO	FE	(FO - FE)	(FO - FE)2/FE
Alto Desempeño/Alto Estrés	9	10,66	-1,66	0,26
Alto Desempeño/Bajo Estrés	53	51,34	1,66	0,05
Medio Desempeño/Medio Estrés	2	0,34	1,66	7,98
Medio Desempeño/Bajo Estrés	0	1,66	-1,66	1,66
Elaborador por: Daniela Cepeda 2015				CHI CUADRADO=9,95

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Grados de Libertad

$$GL = (C - 1) * (F - 1) \quad GL = (3 - 1) * (3 - 1) \quad GL = (2 * 2) \quad GL = 4 \rightarrow 9,95$$

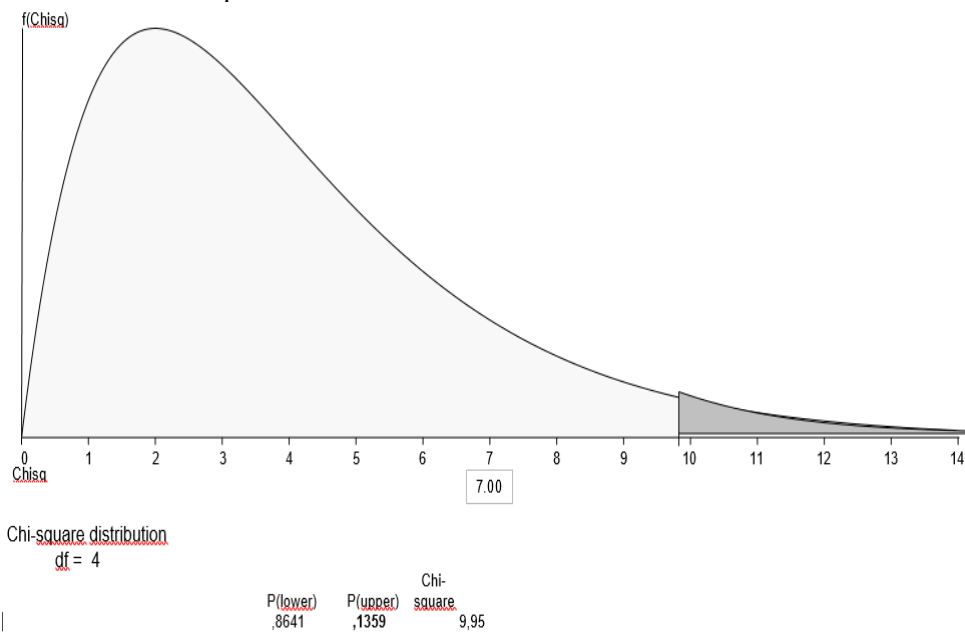
Tabla N° 29. Cuadro de verificación del Chi-cuadrado

Grados libertad	Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)				
	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,6
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Gráfico N° 24: Campana de Gauss.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Decisión

Como $\chi^2 T = 9,49$ es menor a $\chi^2 C = 9,95$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir que El Estrés Laboral Si se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

- Una vez culminada la investigación y aplicado el método estadístico Chi-cuadrado se llega a la conclusión de que el Estrés Laboral si se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Técnica de Ambato
- Los niveles de estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, se encontraron que no están presentes en un nivel alto, en un nivel medio con un 17% y en un nivel bajo con un 83%.
- Casi la totalidad de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato presentan un nivel de Agotamiento Emocional medio, lo que nos indica que de no tomarse las medidas respectivas se presentarán en los docentes la necesidad de realizar acciones para distanciarse emocional y cognitivamente tanto de los estudiantes como de la comunidad educativa, manifestándose en forma de irritabilidad, ansiedad y cansancio.
- En función a lo mencionado concluimos que los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato presentan un buen desempeño laboral, es decir que el factor de estrés no perjudica a gran mayoría de los docentes, al presentar estabilidad emocional estable.

5.2 Recomendaciones:

- Se recomienda fomentar la Investigación en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación para de esta manera se puedan realizar publicaciones en revistas indexadas, además que es uno de los requerimientos en la Educación Superior acorde a lo establecido por el Consejo de Educación Superior CES, esto va ayudar e incentivar a los estudiantes al ser generadores de conocimiento.
- Teniendo en cuenta el alto porcentaje de docentes que se encuentran en riesgo en Agotamiento emocional se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, tomar las medidas necesarias a tiempo, a fin de evitar que los docentes se distancien emocional y cognitivamente de la comunidad educativa.
- Se recomienda además trabajar en cuanto a la Realización Personal de los docentes, puesto que existe la sensación de falta de progreso, esto debido a las tareas rutinarias y monótonas de los docentes, existiendo la sensación de estancamiento, es importante trabajar en la autoestima de los docentes.
- Se recomienda que los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato,

ARTÍCULO TÉCNICO (PAPER)

PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Daniela CEPEDA

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Universidad Técnica de Ambato
Av. de Los Chasquis, Ambato, Ecuador
danielacepeda@hotmail.com

RESUMEN

En la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, los instrumentos psicotécnicos que permiten un adecuado manejo de problemas laborales, psicológicos y salud en los docentes, no están adecuadamente implementados para afrontar esta clase de problemáticas en la mencionada Facultad.

La inexistencia de un plan para el manejo y prevención de Estrés Laboral consecuentemente reduce la aplicación de actividades relacionadas al manejo del síndrome, puesto que las autoridades de cada Facultad deben capacitarse frecuentemente manteniendo la vanguardia de métodos y estrategias que podrían utilizar frente a este síndrome.

Al realizar contacto con profesionales de psicología general, psicología clínica y psicología industrial, quienes contribuyeron con conocimientos y experiencia en la elaboración del plan para el manejo y prevención del Estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, que tenga expectativas de calidad para ponerse en práctica en la misma y cumpla con el objetivo principal de promover una apropiada salud mental, laboral y emocional.

La población estudiada son 64 docentes que trabajan en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en diferentes carreras como: Psicología Educativa y Industrial, Educación Básica, Cultura Física, Idiomas, Informática, Educación Parvularia, Hotelería y Turismo, por lo que no fue necesario obtener una muestra específica, en base a esto se aplicó la encuesta y el denominado test de MASLACH (MBI) a 64 el cual permite conseguir información actualizada acerca de la presencia o ausencia de Estrés Laboral y en que niveles se presentan.

Palabras Claves: estrés, vanguardia, métodos, síndrome, objetivos.

ABSTRACT

In the Faculty of Humanities and Education at the Technical University of Ambato, psychometric instruments that allow proper management of labor, psychological and health teachers problems are not adequately implemented to address this kind of problem in the mentioned Faculty.

The lack of a plan for the management and prevention of occupational stress consequently reduces the application related to the management of the syndrome; since the authorities of each Faculty must often be trained keeping the forefront of methods and strategies that could be used against these syndrome activities.

We contacted professionals in general psychology, clinical psychology and organizational psychology, who contributed knowledge and experience in developing the plan for the management and prevention of stress in teachers of the Faculty of Humanities and Education, have expectations quality to be implemented in the same and comply with the main objective to promote proper mental, occupational and emotional health.

The study population are 64 teachers working at the Faculty of Humanities and Education at different careers: Education and Organizational Psychology, Basic Education, Physical Culture, Languages, Computer Science, Early Childhood Education, Hotels and Tourism, so it was not necessary to obtain a specific sample, based on this survey applied to 64 teachers and aims to get updated about the presence or absence of work stress levels and that information is provided.

Keywords: stress, cutting edge methods syndrome goals.

Introducción

Estrés Laboral

Según Pedro R. Gil-Monte (2012) se enfoca en la disciplina que aborda el estudio de los riesgos psicosociales dentro de la organización, como al ejecutarlo, pues esto influye mucho en la calidad de vida laboral. La Psicología de la Salud Ocupacional, denominada (PSO); podemos definirla como objetiva porque es una ayuda para los colaboradores en todos los sentidos, ya que esto influye mucho en el desarrollo de su trabajo como en su manera de realizar sus tareas, gracias a esto ellos podrán producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral, además de tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, y sus destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo.

La Psicología de la Salud Ocupacional permitirá ayudar a los colaboradores en diferentes áreas, como así mismo a los empleadores los mismos que utilizaran diferentes métodos de evaluación para poder medir rendimiento y destrezas laborales.

Jesús Esteras Peña 2015 (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa y Morante, 2005) interpretan que el estrés también genera una serie de trastornos asociados, que aunque no sean causas desencadenantes a veces se constituye en factor colaborador, por lo general este síndrome presenta trastornos respiratorios, inmunológicos, cardiovasculares, endocrinos, dermatológicos, entre otros.

Stavroula Leka, Prof Amanda Griffiths, afirman que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, como a su vez en la eficacia de las entidades para los trabajadores.

En base a la realización de esta investigación se ha tomado tres aspectos fundamentales que los autores no han relacionado con la problemática hallada en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, puesto que cada ítem ayudará a poder respaldar nuestra investigación y obtener resultados

significativos que nos ayude a llevar a cabo soluciones dentro de nuestra facultad, evitando problemas tanto físicos como emocionales en nuestro medio, esto logrará mejorar aspectos de suma importancia en los docentes, como el clima laboral, relaciones interpersonales, dedicación a su trabajo, cumplimiento de metas y objetivos en sus estudiantes para lo cual se verificará si los docentes adquieren un desempeño eficaz y de excelencia, en base a esto sus alumnos podrán adquirir un mayor conocimiento de sus asignaturas, gracias a esto la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación alcanzara los objetivos reafirmando conocimientos en base a la investigación.

Metodología

La presente investigación pretende llevar a cabo el estudio de la existencia del síndrome de estrés Laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, puesto que al estudiar esta enfermedad que afecta a nivel mundial, se podrá estar en la capacidad de encontrar la solución de este síndrome.

Participantes

Para dar efectividad a este reactivo se ha tomado una muestra de 64 docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, donde se dividen en cada una de las carreras como: Psicología Industrial, y Educativa, Educación Básica, Cultura Física, Idiomas, Informática, Educación Parvularia, Hotelería y Turismo los cuales colaboraron en la aplicación del reactivo en un lapso de 15 días ya que cada uno se encontraba en la realización de diferentes actividades, gracias a ello se logró obtener la información necesaria y llevar a cabo conclusiones y alternativas de solución ante esta problemática, para el estudio de esto se tomó en cuenta varios ítems como género, edad y tiempo de trabajo en la institución .

Como primer ítem se presenta **género femenino** con una media de $(x)= 14.5$ y un desvío estándar $(S)= 8.225975$ correspondiente a 28 docentes, por otro lado se presenta al **género masculino** con una media de $(x)= 18.5$ y un desvío estándar

(S)= 10.53565 correspondiente a 36 docentes. Otro ítem que se tomó en cuenta es el **rango de edad** de cada uno de los docentes con una media de $(x)= 37$ y un desvío estándar $(s)= 7.80477$ en su totalidad, llevando a cabo cada una de las edades tanto en los géneros masculino con una media de $(x)= 37$ corresponde a 36 docentes y un desvío estándar $(S)= 7.368357$ y femenino con una media de $(x)= 40$ y un desvío estándar $(s)= 8.883729$ representando a 28 docentes. Por último se presenta el ítem **tiempo de labor** de cada uno de los docentes con una media de $(x)= 2$ y un desvío estándar $(s)= 1.336956$.

Instrumento

Para realizar el estudio y evaluación de este síndrome, se ha utilizado el reactivo denominado test de MASLACH BOURNOUT INVENTORY, donde se pudo verificar diferentes formas de evaluación de desempeño. El reactivo aplicado se encarga de medir las siguientes características:

Agotamiento emocional que se lo describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado, es un estado que puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo, como también la dimensión de **despersonalización** o cinismo esto alude al desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia los estudiantes y colegas de trabajo, puesto que se deriva en conflictos interpersonales y aislamiento y por último la **realización personal** alude a la sensación de que no se están obteniendo logros de su trabajo, así como la sensación de la falta de progreso, es decir los docentes sienten que no se desempeñan tan bien como lo hacían en un comienzo.

Procedimiento

Antes de comenzar a responder el cuestionario, se explica conceptualizaciones básicas para un mejor entendimiento; por ejemplo el manejo del test y como contestar claramente cada una de las preguntas del ámbito laboral, y que se encuentran relacionados con la institución, contenido del trabajo y la realización

de las tareas; por otro lado varios casos las altas puntuaciones en las dos primeras escalas: Agotamiento Emocional y Despersonalización, además de una baja puntuación en Realización Personal definen la existencia de Estrés Laboral.

Tabla N° 30: Tabla de Población y Muestra

Población	Docentes	Frecuencia	Porcentaje
Docentes	64	100	100%
Total	64	100	100%

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación UTA

Resultados

A continuación se muestra los resultados de cada uno de los ítems que representa al MBI con sus respectivas puntuaciones que darán validez a la presente investigación.

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

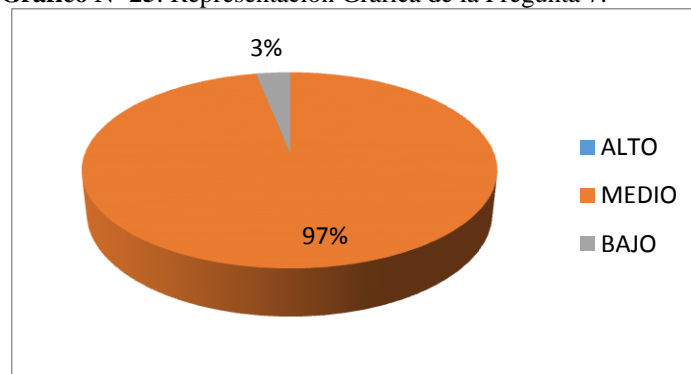
Tabla N° 31. Agotamiento Emocional

Alternativa	Frecuencia	%
ALTO	0	0,00
MEDIO	62	96,88
BAJO	2	3,13
TOTAL	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Investigación Bibliográfica

Gráfico N° 25: Representación Gráfica de la Pregunta 7.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Investigación Bibliográfica

En este punto la mayoría de los docentes se encuentran en una puntuación media de agotamiento emocional, esto conlleva a los docentes a distanciarse emocional y cognitivamente de sus alumnos, la fatiga emocional, es un agotamiento extremo que va relacionado con sensaciones de estrés y ansiedad, sentimientos de angustia o incluso depresión.

DESPERSONALIZACIÓN

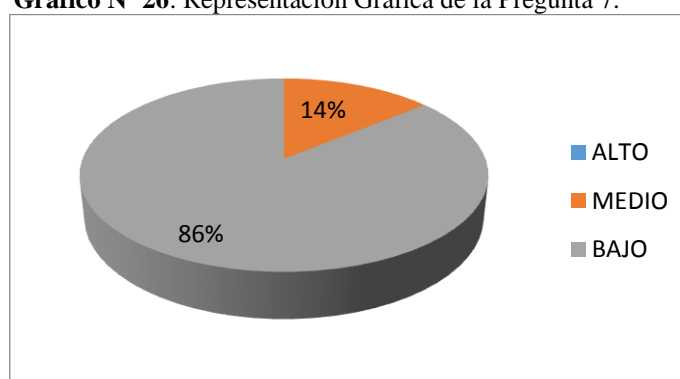
Tabla N° 32. Despersonalización

Alternativa	Frecuencia	%
ALTO	0	0,00
MEDIO	9	14,06
BAJO	55	85,94
TOTAL	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Investigación Bibliográfica

Gráfico N° 26: Representación Gráfica de la Pregunta 7.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Investigación Bibliográfica

En esta escala un alto porcentaje de docentes se encuentran en una puntuación baja es decir que no se presentan factores de riesgo o algún problema de despersonalización, mientras tanto que en un porcentaje mínimo se encuentran en un nivel medio de despersonalización en el cual se comienza a tratar a las personas como objetos, actuando de forma distante e impersonal.

REALIZACIÓN PERSONAL

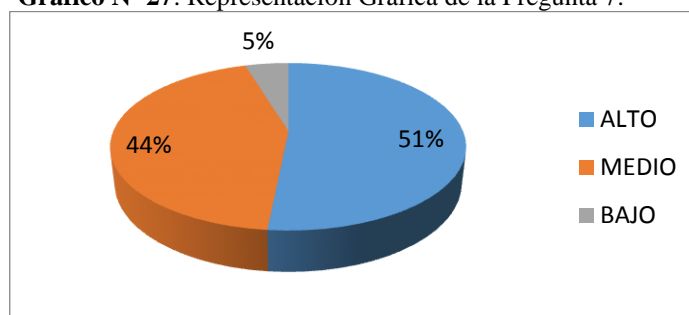
Tabla N° 33. Realización personal

Alternativa	Frecuencia	%
ALTO	33	51,56
MEDIO	28	43,75
BAJO	3	4,69
TOTAL	64	100

Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Investigación Bibliográfica

Gráfico N° 27: Representación Gráfica de la Pregunta 7.



Elaborador por: Daniela Cepeda 2015

Fuente: Investigación Bibliográfica

En este punto los docentes presentan un porcentaje mínimo, mientras tanto que en un porcentaje de más de la mitad de los docentes si encuentran la realización personal en su trabajo.

Conclusión

Altas puntuaciones en las dos primeras escalas: Agotamiento Emocional y Despersonalización, además de una baja puntuación en Realización Personal definen la existencia de Estrés Laboral, cuestión que no se presenta en la población investigada.

Discusión

Los recursos humanos son la base de las organizaciones ya que en base a esto se podrá obtener los objetivos organizacionales, el sistema de salud son vitales para el buen funcionamiento y mejora del mismo así como para conseguir que éste ofrezca una buena calidad del servicio, pues si estos no se cuidan, ni se invierte en su mantenimiento, se deterioran rápidamente.

Según la OMS, los trabajadores son el recurso más importante que posee un sistema de salud para lograr su eficacia porque ésta depende de los conocimientos, destrezas y motivación de los docentes que trabajan en ese sistema.

Al realizar una buena gestión y una correcta administración de los recursos humanos para conseguir que la inversión en salud sea equilibrada se debe considerar variables como la satisfacción con el salario, las oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional y las condiciones de trabajo de los docentes.

Específicamente las condiciones de trabajo tienen una influencia significativa sobre su calidad de vida laboral y sobre la calidad de impartir conocimientos a sus alumnos puesto que la tasa de accidentabilidad, la morbilidad y el absentismo de los profesionales están directamente ligados a sus condiciones de trabajo. De igual manera, las actitudes que desarrollan los docentes de la institución y los conocimientos que ofrecen están asociadas a los riesgos de su entorno laboral, siendo los riesgos laborales de origen psicosocial de especial relevancia debido a que los mismos trabajan en continua interacción con personas. Al reconocer la organización y la ordenación del trabajo como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales, incorpora la necesidad de diagnosticar y prevenir los riesgos psicosociales con el objetivo de erradicarlos y ofrecer entornos laborales más saludables.

Dentro de los riesgos laborales de carácter psicosocial, el estrés laboral y el síndrome de quemarse denominado Burnout ocupan un lugar destacado, pues son

una de las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo, esta situación no puede pasar inadvertida para los administradores de recursos humanos de la institución ni para las autoridades ya que deben conocer el proceso de este fenómeno y las estrategias para evitar que los docentes de la facultad lleguen a obtener el síndrome puesto que se deberán analizar los objetivos, así como las estrategias individuales y estrategias institucionales.

Existen varias estrategias de intervención institucional que pueden ser identificadas tales como la de intervención grupal, que tiene como objetivo conseguir el apoyo social, ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros, los grupos de apoyo, la escucha, el apoyo técnico y emocional; también la estrategia de prevención que tiene como objetivo tomar medidas generales que implanta la administración educativa para atenuar algunas de las fuentes del estrés que dan lugar al Burnout. Dentro de la estrategia de prevención se encuentra: el aumentar la formación del profesional, esto se deriva que si el docente no tuviera una formación adecuada sobre estrategias y comportamientos que le puedan ayudar a enfrentarse con la multitud de problemáticas que pueden sobrevenir en un día normal de trabajo, su respuesta, ante estas situaciones, aumentaría; pues existe la alternativa de introducir cambios en los procesos de selección y formación.

Es decir si la selección se hace con una estrategia multidimensional mejorará, para esto se deben aplicar criterios que no se centren exclusivamente en los conocimientos sino también en otros aspectos como la personalidad, como también se puede reducir la carga de trabajo y la jornada laboral o aumentar la participación de los docentes en la toma de decisiones, fomentar redes de apoyo entre los compañeros, desarrollo personal y profesional, el aumentar las recompensas y reconocimientos al maestro, promover técnicas de enriquecimiento del trabajo, incorporar en ellos autonomía, realimentación, variedad en la tarea y habilidades demandadas e identidad de la tarea ayudara al desarrollo de actitudes del docente.

En relación con las condiciones ambientales, es necesario cumplir las medidas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo. También son importantes cuestiones como el mobiliario de oficina en el que se trabaja, la incidencia de la luz, la ubicación de plantas e incluso la utilización de los colores y la decoración. Todos estos factores influyen en el desempeño laboral y pueden tener relación con el síndrome de Estrés Laboral, existen varios tipos de intervención como intervención primaria, su objetivo es reducir o eliminar las fuentes de estrés, adaptando el entorno físico y psicológico del trabajo al empleado, desde una perspectiva proactiva, la efectividad de este tipo de intervención es que evita la aparición de los estresores, sin embargo, hay que tener en cuenta sus elevados costes y lo complicado de su aplicación.

Luego la preparación e introducción, que al comienzo de la intervención, es conveniente redactar un acuerdo o contrato entre las partes consultores especialistas y empresa en el que se especifiquen aspectos como las responsabilidades de cada parte, el procedimiento a seguir, los recursos disponibles y las fases de la intervención; la identificación de problemas y evaluación de riesgos se presenta antes de cualquier acción, es imprescindible una evaluación o diagnóstico de los riesgos, tomando como punto de partida la información disponible en la organización, en este sentido, conviene revisar los registros de absentismo y bajas laborales y entrevistarse con personas clave, como el médico de la empresa, involucrar a los trabajadores para que expresen los problemas que encuentran en su trabajo.

La detección temprana del estrés es muy importante dentro de las organizaciones, a través del empleo de instrumentos de recogida de información adecuados, permite intervenir antes de que éste resulte una problemática que afectara a toda la institución y dentro de aquello podemos planificar la intervención del inconveniente, una vez identificados los estresores, es conveniente establecer un orden de prioridad en la intervención.

Dentro de esto existe la implantación y ejecución de intervenciones, ya decididos los programas de intervención y establecido el orden en que se realizarán, hay que ejecutar la intervención propiamente dicha, debido al carácter complejo del burnout y a sus múltiples causas, es conveniente aplicar intervenciones dirigidas tanto al entorno o puesto de trabajo, como al trabajador, para esto se puede presentar una evaluación de intervención la cual una vez implantados los programas de intervención, es fundamental su evaluación, no sólo para conocer su eficacia, sino también para modificar los posibles errores cometidos..

Conclusiones:

Cuando las organizaciones presentan un clima poco satisfactorio para las personas que la integran y la forma en que está definido el trabajo y las posibilidades de llevarlo a cabo son dificultosas, las personas están en riesgo de desarrollar Estrés Laboral.

En la actualidad dentro de nuestra sociedad existe en gran parte de la población Estrés Laboral pues esto manifiesta una falla en el ajuste de la persona al ambiente de trabajo afectando física y psicológicamente al individuo.

Generalmente, el ambiente de trabajo tiende a culpar al trabajador como responsable del Estrés Laboral que sufre y se le emplaza a buscar soluciones personales, como ir a terapia o a cambiar de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, F. (2001).** Competencias Laborales como base para seleccionar personal. (Estudio realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- ALMIRALL H. (2000)** Ergonomía cognitiva. Apuntes para su aplicación en trabajo y salud. Cuba: Instituto de Medicina del Trabajo,
- ALONSO, P. (2010).** La importancia y el nivel de desarrollo de las competencias en psicología. Universidad del Norte. Barranquilla. Colombia.
- CHIAVENATO. (2014).** Administración de Recursos humanos. Edit. Mc. Graw Hill. 4ª. Edición. México.
- ELIOT R. STREES (1974)** and the heart Contemporary Problems in Cardiology. Nueva York: Futura Publishing Company,.
- FARIÁS, M (2013).** Gestión de un programa de capacitación en línea para el desarrollo de habilidades y capacidades TIC en profesores de negocios. Nueva León. México.
- FARIÁS, M. (2013).** Gestión de un programa de capacitación en línea para el desarrollo de habilidades y capacidades TIC en profesores de negocios. Nueva León. México.
- FREDERICK, T; (2012).** Gestión por competencias por el talento humano en el proyecto de explotación minera IAMGOLD. Ecuador S.A. Cuenca. Ecuador.
- GUZMÁN, S. (2006).** Efectos de un programa de capacitación de profesores en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes

universitarios en el Sureste de México. Universidad de Mayab. Tucatán. México.

HERNÁNDEZ, P. (2014). *“Importancia de la capacitación y el desarrollo del talento humano en el Ecuador”*. Quito. Ecuador.

IMSS (2003) FERNÁNDEZ C. Motivos de consulta en medicina familiar en el IMSS1991-2002. RevMed; 41:441-448.

INEGI, (2003 Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI). Agenda Estadística de los Estados Unidos Mexicanos. México

KARASEK R, THEORELL T. (1991) Healthy Work, Stress,

KARASEK R. OIT, (1998) Demand/control model: a social, emotional and physiological approach to stress risk and active behavior development. En: Encyclopedia of Occupational Health and Safety. Ginebra:.

KEN, B. (2011). Experiential Approach to Organization Development. Prentice Hall. 7a Edition. Oxford.

KOFMAN. (2001) .Capacitaciones Laborales, y la Seguridad Corporativa. Argentina.

LAURELL A.(2000) La construcción teórico metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores. En: Laurell A, ed. Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. México: OPS, Serie Paltex salud y sociedad, 1993:12-32.

LÓPEZ, P. (2014). Motivación y productividad laboral. Gestipolis. Agosto 20.

MARINA. (2014): Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

- MARMOT M, MUSTARD J. (1996)** La enfermedad coronaria desde una perspectiva laboral. En: Evans R, Barer M, Marmot T, eds. ¿Por qué alguna gente está sana y otra no? Madrid: Díaz de Los Santos,
- NAGLES, G. (2005).** El desarrollo de competencias. Bogotá. Colombia.
- OIT, (1984)** Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra:
- OLAIZ G, ROJAS R, BARQUERA S, SHAMAH T, AGUILAR C, CRAVIOTO P, ET AL. ENCUESTA NACIONAL DE SALUD (2000)** Tomo 2: La salud de los adultos. Cuernavaca, Morelos, México: Instituto Nacional de Salud Pública, 2003
- ORTH-GOMER K, SCHNEIDERMANN.(1996)** Approaches to cardiovascular disease prevention. Nueva Jersey: LEA publishers,
- QUIROGA F (2012).** Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos.
- REYNOSO L, ÁLVAREZ G, TRON A, DE LA TORRE I, SELIGSON (2002)**I. Conducta tipo A y enfermedad cardiovascular. En: Reynoso L, Seligson I, eds. Psicología y salud. México: Facultad de Psicología UNAM, :43-70.
- SCHNALL P, LANDSBERGIS P, PATEL-COLEMAN K. (2005)** Trabajo y Enfermedad Cardiovascular. En: Juárez-García A, Ramírez JA, eds. Estrés Psicosocial del trabajo: dónde y quiénes estamos en México. Compartiendo experiencias con investigadores norteamericanos. México: FES Iztacala UNAM,
- TARDIF, J. (2008).** Desarrollo de un programa por competencias: De la intención a su implementación. Universidad de Granada. Granada. España.

THEORELL T, KARASEK R. CURRENT ISSUES (1996) relating to psychosocial job strain ad cardiovascular disease research. J OccupHealth Psych;1:9-26.

VILLARREAL-RÍOS E, (2002)Mathew-Quiroz A, Garza-Elizondo M, Núñez-Rocha G, Salas Martínez A, Gallegos-Handal M. Costo de la atención de la hipertensión arterial y su impacto en el presupuesto destinado a la salud en México. Salud Publica Mex;44:7-13.

Anexo 1: Misión y Visión de la UTA



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

Misión

La misión de la Universidad Técnica de Ambato: satisfacer las demandas científico - tecnológicas de la sociedad ecuatoriana en interacción dinámica con sus actores, formar profesionales líderes con pensamiento crítico reflexivo, creativo con conciencia social que contribuya al desarrollo científico, técnico, cultural y axiológico del país; desarrollar la investigación científica y tecnológica como un aporte en la solución de los problemas; producir bienes y prestar servicios para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los ecuatorianos e impulsar el desarrollo sustentable del país.

Visión

La Universidad Técnica de Ambato, por sus niveles de excelencia se constituirá en un centro de referencia académica científico y humanístico del país. Ser la institución que promueva la generación de proyectos y propuestas como soporte para el desarrollo provincial, regional nacional. En su entorno y tomando en cuenta las manifestaciones del pensamiento del mismo creará conocimiento, formará profesionales competentes, realizará investigaciones científica y tecnológica, difundirá el arte y la cultura, promoverá el deporte y prestará servicios, proponiendo alternativas de solución a los problemas diversos sectores productivos y sociales. Estas acciones se realizarán en un ámbito de libertad, respeto a los derechos humanos e intelectuales, participación integrativa equidad de género y defensa del medio ambiente, con criterio de sustentabilidad y sostenibilidad.

Anexo 2: Modelo de Encuesta Aplicada

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

DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: La presente encuesta nos permite medir el desempeño docente ya que en base a esto podemos verificar el cumplimiento de diferentes actividades realizadas dentro de la Institución.

Responda las siguientes interrogantes de la presente encuesta, marcando con una x según corresponda en los casilleros Si/No.

N°	Preguntas	Si	No
1	Ha obtenido usted dentro de los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento no menor de 40 horas en el campo de su especialidad		
2	Ha realizado un posgrado en docencia universitaria y al menos un curso no menor de 40 horas en los últimos 3 años		
3	Señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del modulo		
4	Se encuentra capacitado para orientar la investigación formativa		
5	Ha obtenido al menos la publicación de un ensayo en revistas científicas		
6	En los últimos años ha realizado al menos un libro en alguna institución empresa u organismo especializado		
7	Dentro de los tres últimos módulos, ha participado en temas relacionados con el campo de su profesión o de intereses nacionales		

Anexo 3: Cuestionario de Estrés Laboral

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

Cuestionario de Estrés Laboral

Maslach Burnout Inventory

Se mide por medio de cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo.

Esta escala tiene una alta consistencia interna y fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 10 ítems en forma de afirmaciones, sobre sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

Objetivo:

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Las respuestas a las 10 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Responda las preguntas con las respectivas alternativas:

Nº	Indicadores	Si	No
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo		
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado		
3	Siento que puedo entender fácilmente a mis estudiantes		
4	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes en horas complementarias me cansa		
5	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes		
6	Siento que mi trabajo me está desgastando		
7	Me siento con mucha energía en mi desempeño docente		
8	Me siento frustrado en mi trabajo		
9	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		
10	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes		

Anexo 4: Fotografías



