



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de
Licenciado en Ciencias de la Educación Mención: Psicólogo Industrial**

TEMA:

“El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa
Intercultural Bilingüe Tamboloma”.

Autor: Diego Paúl Anchatuña Palomo.

Tutor: Ing. Luis Rafael Tello Vasco Mg.

AMBATO – ECUADOR

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Ing. Luis Rafael Tello Vasco Mg., en mi calidad de Tutor del trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **“El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”**, desarrollado por el estudiante Diego Paúl Anchatuña Palomo., considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentario, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

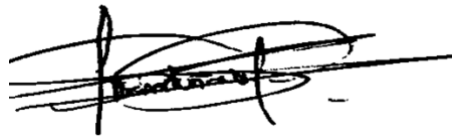
Ing. Luis Rafael Tello Vasco Mg.

C.I. 1801405141

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación de la autora, con el tema: **“El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”**, quien, basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



Diego Paúl Anchatuña Palomo

C.I: 0503996142

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”**, presentado por el señor Diego Paúl Anchatuña Palomo., Egresado de la carrera de Psicología industrial, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

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

Mg. María Belén Morales
C.C: 0603857368

Mg. Paulina Ruiz López
C.C 1802953479

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Con cariño y afecto el presente estudio se lo dedico a mis padres gracias por su confianza, paciencia y amor incondicional

Los amo.

Diego Paúl Anchatuña Palomo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme y darme sabiduría y salud para realizar este trabajo de investigación, a mis padres por apoyo incondicional

Diego Paúl Anchatuña Palomo

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. PÁGINAS PRELIMINARES

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos.....	1
1.1.1. Antecedentes Internacionales.....	1
1.1.2. Antecedentes Nacionales	3
1.2. Objetivos	4
1.2.1. Objetivo General	4
1.2.2. Objetivos Específicos	4

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales.....	18
2.1.1. Técnica aplicada en la recolección de información.....	19
2.1.2. Instrumentos utilizados para la recolección de información	19
2.2. Método	23
2.3. Población y muestra	25
2.4. Recolección de la información.....	26

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de fiabilidad.....	27
3.2. Análisis y discusión de resultados.....	29
3.2.1. Objetivo específico 2. Identificar los factores que provocan estrés	29
3.3. Verificación de la Hipótesis	53
3.3.1. Modelo Lógico	53
3.3.2. Modelo Matemático	53
3.3.3. Nivel de Significación.....	53
3.3.4. Fórmula de la Chi - Cuadrado	53
3.3.5. Recolección de datos y cálculos estadísticos.....	56
3.3.6. Comparar los valores.....	58
3.3.7. Zona de rechazo o aceptación de la hipótesis nula.....	59
3.3.8. Decisión Estadística	59
3.4. Baremo de carácter normativo Escala de Fuentes de Estrés en Profesores.....	59

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones	65
4.2. Recomendaciones.....	67
Referencias bibliográficas	68
Anexos	73
Anexo 1. Reporte del sistema Urkund.....	73
Anexo 2. Carta de compromiso.....	74
Anexo 3. Red de Inclusiones.....	75
Anexo 4. Encuesta aplicada a los docentes Unidad Educativa Intercultural Bilingüe (El estrés)	76
Anexo 5. Encuesta aplicada a los docentes Unidad Educativa Intercultural Bilingüe (desempeño docente).....	78
Anexo 6. Validación del cuestionario mediante juicio de profesionales externos (Estrés)	80
Anexo 7. Validación del cuestionario mediante juicio de profesionales externos	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Recursos Financieros.....	19
Tabla 2. Escala de Fuentes de Estrés en Profesores	20
Tabla 3. Escala numérica.....	20
Tabla 4. Inventario de desempeño docente	21
Tabla 5. Escala numérica.....	22
Tabla 6. Población y muestra	25
Tabla 7. Resumen de procesamiento de casos.....	27
Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad	28
Tabla 9. Resumen de procesamiento de casos.....	28
Tabla 10. Estadísticas de fiabilidad	28
Tabla 11. Supervisión: Inestabilidad en el puesto de trabajo	29
Tabla 12. Supervisión: falta de autonomía en el desempeño de sus funciones	30
Tabla 13. Supervisión: estructura jerárquica inadecuada	31
Tabla 14. Carencias: demasiada cantidad de materia	32
Tabla 15. Carencias: falta de recursos o materiales.....	33
Tabla 16. Carencias: responde a las demandas pedagógicas.....	34
Tabla 17. Adaptación: imparte clases en áreas que no son de su especialidad.....	35
Tabla 18. Adaptación: sustituye a compañeros ausentes.....	36
Tabla 19. Adaptación: enfrenta constantes cambios en su profesión	37
Tabla 20. Mejoras: imparte clase a un número elevado de estudiantes	38
Tabla 21. Mejoras: enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes.....	39
Tabla 22. Mejoras: salario bajo en relación al trabajo que desempeña.....	40
Tabla 23. Desarrollo: metodologías activas y participativas	41
Tabla 24. Desarrollo: relaciona los temas de clase con las tutorías.....	42
Tabla 25. Desarrollo: coordina el trabajo académico y actitudinal	43
Tabla 26. Participación: identifica y toma decisiones	44
Tabla 27. Participación: habilidades para la comunicación.....	45
Tabla 28. Participación: estabilidad en la institución	46
Tabla 29. Relaciones interpersonales: comportamiento	47
Tabla 30. Relaciones interpersonales: retroalimentación	48

Tabla 31. Relaciones interpersonales: programación es rígida	49
Tabla 32. Habilidades para la enseñanza: capacitación.....	50
Tabla 33. Habilidades para la enseñanza: compromiso con la función docente.....	51
Tabla 34. Habilidades para la enseñanza: conversación con los estudiantes.....	52
Tabla 35. Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)	55
Tabla 36. Frecuencias Observadas	56
Tabla 37. Frecuencias Esperadas.....	57
Tabla 38. Cálculo de X^2_c	57
Tabla 39. Porcentaje de presencia y datos descriptivos de los valores mínimos y máximos de cada uno de los ítems.....	60
Tabla 40. Porcentaje de presencia y datos descriptivos de la media de cada uno de los ítems	61
Tabla 41. Interpretación del nivel de estrés	62
Tabla 42. Componentes sistémico procesuales del estrés	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Supervisión: Inestabilidad en el puesto de trabajo	29
Gráfico 2. Supervisión: falta de autonomía en el desempeño de sus funciones	30
Gráfico 3. Supervisión: estructura jerárquica inadecuada	31
Gráfico 4. Carencias: demasiada cantidad de materia	32
Gráfico 5. Carencias: falta de recursos o materiales.....	33
Gráfico 6. Carencias: responde a las demandas pedagógicas.....	34
Gráfico 7. Adaptación: imparte clases en áreas que no son de su especialidad.....	35
Gráfico 8. Adaptación: sustituye a compañeros ausentes.....	36
Gráfico 9. Adaptación: enfrenta constantes cambios en su profesión.....	37
Gráfico 10. Mejoras: imparte clase a un número elevado de estudiantes	38
Gráfico 11. Mejoras: enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes.....	39
Gráfico 12. Mejoras: salario bajo en relación al trabajo que desempeña	40
Gráfico 13. Desarrollo: metodologías activas y participativas	41
Gráfico 14. Desarrollo: relaciona los temas de clase con las tutorías.....	42
Gráfico 15. Desarrollo: coordina el trabajo académico y actitudinal	43
Gráfico 16. Participación: identifica y toma decisiones	44
Gráfico 17. Participación: habilidades para la comunicación.....	45
Gráfico 18. Participación: estabilidad en la institución	46
Gráfico 19. Relaciones interpersonales: comportamiento	47
Gráfico 20. Relaciones interpersonales: retroalimentación	48
Gráfico 21. Relaciones interpersonales: programación rígida.....	49
Gráfico 22. Habilidades para la enseñanza: capacitación.....	50
Gráfico 23. Habilidades para la enseñanza: compromiso con la función docente.....	51
Gráfico 24. Habilidades para la enseñanza: conversación con los estudiantes.....	52
Gráfico 25. Zona de rechazo o aceptación	59
Gráfico 25. Red de Inclusión.....	75

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

TEMA: “El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”

Autor: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Tutor: Ing. Luis Rafael Tello Vasco Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

En el contexto educativo debido a la labor que realizan los maestros y maestras el estrés es un problema que afecta a la salud mental, por esta razón, en el estudio presentado se pretende analizar el estrés y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma. En cuanto a la metodología se dispone de los instrumentos, la escala de fuentes de estrés en profesores que incluye cuatro dimensiones supervisión, carencias, adaptación y valoración, junto con la escala numérica del inventario de desempeño docente, que engloba las categorías desarrollo, participación, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza; se utiliza el método cualitativo y cuantitativo, las modalidades fueron bibliográfica documental y de campo, los niveles corresponden al exploratorio, descriptivo y correlacional, la indagación se efectuó con 30 educadores que laboran en la institución; en el procesamiento de análisis de información se aplica el programa Microsoft Excel y del software SPSS, se obtiene una fiabilidad de la escala del estrés de 0.910 y 0.934 en la escala de docentes, coeficientes de consistencia interna elevada. En las conclusiones se establece que existe una falta de autonomía en el cumplimiento de funciones, la estructura jerárquica no es adecuada, las planificaciones del contenido de la materia a impartir requieren de tiempo y son excesivas, persiste la sobrecarga de actividades en el área formativa; aspectos que perjudican en la incorporación de metodologías activas, la coordinación de trabajo académico, la toma de decisiones, la comunicación, el autocontrol, autoconcepto y autorrealización pudiendo desencadenar afectaciones conductuales actitudinales y psicológicas en ocasiones fisiológicas.

Descriptores: Coordinación del trabajo, desempeño docente, estrés, metodologías activas, supervisión.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER
FACE-TO-FACE MODALITY

THEME: “Stress and its relationship in teaching performance in the Tamboloma Bilingual Intercultural Educational Unit”

Author: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Tutor: Ing. Luis Rafael Tello Vasco Mg.

ABSTRACT

In the educational context, due to the work carried out by teachers and teachers, stress is a problem that affects mental health, for this reason, in the study presented, it is intended to analyze stress and its relationship with teaching performance in the Bilingual Intercultural Educational Unit. Tamboloma. Regarding the methodology, the instruments are available, the scale of sources of stress in teachers that includes four dimensions supervision, deficiencies, adaptation and assessment, together with the numerical scale of the inventory of teaching performance, which includes the categories development, participation, interpersonal relationships and teaching skills; the qualitative and quantitative method is used, the modalities were documentary and field bibliographic, the levels correspond to the exploratory, descriptive and correlational, the inquiry was carried out with 30 educators who work in the institution; In the processing of information analysis, the Microsoft Excel program and the SPSS software are applied, a reliability of the stress scale of 0.910 and 0.934 is obtained in the teachers' scale, coefficients of high internal consistency. In the conclusions it is established that there is a lack of autonomy in the fulfillment of functions, the hierarchical structure is not adequate, the planning of the content of the subject to be taught requires time and is excessive, the overload of activities in the training area persists; aspects that harm the incorporation of active methodologies, the coordination of academic work, decision-making, communication. self-control, self-concept and self-realization can trigger behavioral, attitudinal and psychological affectations on physiological occasions.

Descriptors: Work coordination, teaching performance, stress, active methodologies, supervision.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

En esta sección se realizó una revisión bibliográfica (bibliografía), en cuanto a las variables de estudio el estrés y el desempeño docente, el estudio se realizó tomando como referencia la información publicada por varios autores e investigadores nacionales e internacionales en Google Scholar y Ebook Book (Revistas indexadas sobre el trabajo de escritura de posgrado) realizadas en diferentes países del mundo; Para enriquecer el estudio, se mencionan los siguientes:

1.1.1. Antecedentes Internacionales

En los antecedentes internacionales, se efectúa una síntesis de las investigaciones publicadas en varias revistas a nivel mundial, además incluye trabajos incluidos en repositorios de instituciones de nivel universitario, la finalidad es buscar y seleccionar fuentes de información relacionadas con el estrés y el desempeño docente, abriendo posibilidades que mejoren el conocimiento y profundicen en aspectos relevantes, por esta razón se mencionan los siguientes estudios:

El estrés afecta a las personas en el aspecto físico o emocional, es generado por cualquier situación o pensamiento que le haga sentir frustrado, enojado o ansioso, las preocupaciones laborales o las relaciones personales, pudiendo causar síntomas psicológicos, como irritabilidad y ansiedad, y síntomas físicos, como trastornos del sueño. Desde esta perspectiva, Soldado (2021) en la investigación que efectúa propone

determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente en las instituciones educativas, en la metodología, se centra en el paradigma positivista, emplea el modelo hipotético-deductivo y establece relaciones causales, por su finalidad es básica o pura, así profundiza y amplía el conocimiento científico, el estudio se realizó por el método cuantitativo, aplica la encuesta, mediante un cuestionario extrae información de una muestra de 120 docentes participantes. Los resultados muestran que existe una relación positiva entre estrés y el desempeño docente. Por lo expuesto, se deduce que la actividad pedagógica influye en sus responsabilidades con la institución, los padres, la comunidad y el aprendizaje, y en su práctica de por vida.

Como el estrés es uno de los factores psicosociales que afecta la salud psicológica como física también perjudica al sector educativo por las disposiciones rígidas emitidas por los organismos superiores, la sobrecarga, el exceso de trabajo, la alta presión de tiempo, los cambios de horario, las dificultades en las relaciones personaleso conflictos familiares, el estudio realizado por Acosta et al., (2019) efectuado en Colombia, y publicado en la Revista Encuentros, analiza la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de los docentes en el contexto nacional y regional, por razones culturales, aplica en la metodología el estudio cuantitativo, correlacional, de alcance transversal, incluye en el trabajo de campo con 47 educadores de una universidad del Departamento del Cesar, se emplea la ficha sociodemográfica y la encuesta de estrés. Concluye que los profesores estresados tienen una escasa comunicación interna, aislamiento físico o social, mala relación con las autoridades, conflictos interpersonales, falta de apoyo social y aislamiento físico o social.

En el campo de la educación, los docentes están obligados a realizar trabajos que en ocasiones superan el tiempo asignado para realizarlos, aspecto que conduce al estado de ánimo, agotamiento (síntomas de ansiedad y depresión), e incapacidad para relajarse. Al respecto Valverde y Nina (2019) proponen en el trabajo realizado en Perú, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, entre sus objetivos pretende analizar el estrés laboral y desempeño docente. El método de investigación fue cuantitativo, con una tipología básica, en un diseño no experimental, la muestra estuvo formada por 51 profesores, la técnica utilizada fue la encuesta junto con la Escala de Estrés Docente ED-6, el grado de asociación entre las variables, definido por

Rho de Spearman $p = 0.760$, lo que indica una relación positiva. Concluye que Enel ambiente educativo las condiciones del trabajo complicadas, las presiones de tiempo.

Como manifiesta Zuniga y Pizarro (2018) afirman que en Latinoamérica, la incidencia del estrés es analizada en profesores de centros de enseñanza públicos en Montevideo, encontrando que el 4,2% presentaron elevados niveles de estrés; en Chile, los profesores de educación primaria y secundaria, presentaron agotamiento emocional respecto de realización personal en el trabajo y despersonalización, y realización personal en el trabajo con despersonalización.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

En este contexto, se efectúa una revisión de los estudios e investigaciones realizadas en el Ecuador la finalidad es analizar, profundizar y contribuir en la fundamentación teórica del estrés y el desempeño docente de forma organizada, precisa, metódica y razonada, mencionándose los siguientes:

El estrés en los docentes es generado por la aglomeración de actividades educativas, la rigidez en la realización y entrega de planificaciones, las inadecuadas relaciones interpersonales, el clima laboral en conflicto son factores que incrementan la desmotivación, el desarrollo de actitudes negativas. En este contexto Ramos et al., (2020) en el estudio efectuado en la Universidad Central del Ecuador, propone el tema el estrés laboral en los docentes de Enfermería, el objetivo se enfoca en el análisis de los factores que provocan estrés. La indagación fue transversal, con cuantitativos que incluyeron 48 docentes, entre los instrumentos se empleó el Maslach Burnout Inventory e Inventario de estrés, el análisis factorial implicó el uso del método de reducción de datos; los resultados afirman que los maestros en un 38,6% presenta niveles de estrés, el (41,7%) en supervisión, el (37,5%) por carencias en el cumplimiento de actividades, el (62,5%) en la cooperación (62,5%), el (40%) en la adaptación al cambio, los factores mencionados perjudican en la vida profesional. Se concluye que el estrés laboral se relaciona con las exigencias, presiones, el rendimiento, el desempeño y las relaciones laborales.

García (2020) con el tema: estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta, publicado en la Revista San Gregorio de Portoviejo, propone efectuar un estudio descriptivo, no - experimental de corte transversal, el objetivo fue evaluar el estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria. En la metodología se empleó la Nota técnica de prevención (NTP) 574, así como la NTP 421 junto con el cuestionario de estrategias de afrontamiento. Se obtiene que existe un alto porcentaje de maestros que presenta situaciones de estrés, debido a la excesiva supervisión, la represión emocional, las dificultades en la adaptación.

Con sustento en los estudios efectuados, se deduce que el estrés es actualmente la principal causa de muchos trastornos psicológicos y fisiológicos que afecta la cognición, las emociones y el comportamiento, como factor influyente se menciona que la mayor parte de los docentes dedican más de 8 horas a las actividades laborales lo que genera tensión, agotamiento, factores influyentes en la desvalorización del prestigio del maestro, deficiencias del sistema educativo, exagerada transferencia de funciones de la familia a la institución, la falta de motivación de los estudiantes, la desmotivación del alumno, escaso apoyo de las autoridades y la comunidad.

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Analizar el estrés y su relación con desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

1.2.2. Objetivos Específicos

Objetivo 1. Fundamentar teóricamente el estrés y el desempeño docente

Para cumplir con el objetivo propuesto, se efectúa una revisión bibliográfica que profundiza en la investigación del estrés y el desempeño docente, con base en la información relevante obtenida a través de compilaciones y listados de referencias publicadas en un área del conocimiento, trabajos escritos y publicados en sitios web, artículos científicos y estudios que admiten efectuar el análisis de variables.

Objetivo 2. Identificar los factores que provocan el estrés en los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Se aplicaron 2 cuestionarios a los docentes en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, Escala de Fuentes de Estrés en Profesores junto con el Inventario de desempeño docente; los resultados obtenidos fueron procesados mediante programa de acceso provisional de IBM SPSS, de esta forma se identificó la relación entre las dos variables.

Los factores estresantes son estímulos que provocan una respuesta de estrés en el área docente en instituciones educativas y otros ámbitos están relacionados con el ambiente físico, las demandas de las funciones, el compromiso, el desempeño, la estructura de la entidad, el clima organizacional y aquellos aspectos concernientes a la teoría del intercambio social, y cognitivo; desde la perspectiva pedagógica y psicológica en un modelo más holístico Narváez (2018) menciona los siguientes:

- La supervisión por parte de la estructura jerárquica engloba. estabilidad en el trabajo, autonomía en sus actividades, apoyo de la comunidad, planificación y organización de la estructura jerárquica, control y supervisión, y relaciones profesionales con las autoridades.
- Carencias para el desarrollo del trabajo, incluye escasa información, sobrecarga de funciones, capacitaciones, innovaciones e instrucción formativa para cumplir las necesidades, conocimiento ante las exigencias, escasez de recursos y materiales.
- Cooperación, relaciones con los compañeros en la institución, considerar las intervenciones y opiniones de los integrantes de la comunidad, comunicación efectiva con el equipo de trabajo, carencia informativa en referencia a las tareas y actividades.

- Alumnado, disciplina durante la realización y cumplimiento de tareas, respeto por parte del educador y el estudiante, planificación y organización de las actividades, satisfacción y conformidad sobre su cumplimiento.
- Adaptación al cambio, organización, distribución, clasificación, disposición de las tareas, planificación del trabajo extra.
- Valoración del trabajo por parte de los demás, evaluación sobre el trabajo que efectúa, carencia de apoyo por parte de padres, estimación del compromiso en el cumplimiento de actividades que efectúa en el área académica y administrativa.
- Mejoras desde el punto de vista profesional, respeto por parte de los que conforman la institución, valoración en referencia a sus actividades y tareas, remuneraciones bajas respecto a la demanda de funciones pedagógicas y administrativas.

En este mismo contexto, la salud ocupacional se enfoca en el cuidado de las condiciones físicas de los docentes, incluye el aspecto pedagógico y psicológico, la finalidad es apoyar al perfeccionamiento en el trabajo que efectúan los educadores en las instituciones educativas y fortalecer su capacidad en la realización de tareas.

Cabe mencionar que los docentes debido a las múltiples actividades que efectúan en el ámbito laboral pueden enfrentar los trastornos por movimientos repetitivos, dificultades de la vista o el oído, al respecto la salud ocupacional orienta hacia el mejoramiento de las condiciones físicas, psíquicas que debe poseer el profesorado para su desenvolvimiento.

Cabe mencionar que en la institución educativa existe la necesidad aplicar diversas actividades multidisciplinarias que promuevan, prevengan y controlen la salud de los trabajadores, de esta forma se mejora las condiciones físicas como psicológicas; su importancia sobresale en el control y evaluación al personal para conocer sus

necesidades y enfermedades ocupacionales, elementos que orientan en la prevención y el control de los factores de riesgo que afectan a la salud física y mental.

- Determinar los resultados del estrés en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Objetivo 3. Describir los resultados del estrés en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Este objetivo se consiguió mediante el análisis de los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario orientado al estrés y el desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, considerando que actualmente en el ámbito formativo desde la labor pedagógica implica la evaluación a los maestros y maestras en sus funciones, la capacidad, el perfil docente, las competencias, el **desarrollo profesional**.

Marco Teórico

Variable independiente: El estrés

En este contexto, para fortalecer la calidad del trabajo académico en referencia a la variable independiente el estrés se realiza búsquedas bibliográficas relevantes, que contribuyen en su profundización con una perspectiva científica académica.

Según Paz (2019) el estrés es posiblemente el riesgo psicosocial que actúa como respuesta general a las reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización y el medio ambiente que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos.

En cuanto a las reacciones, cada persona actúa de manera distinta ante el estrés, según su personalidad, siendo que puede ser causado por factores, como el dinero, las

preocupaciones laborales o las relaciones personales genera síntomas psicológicos, como irritabilidad, ansiedad y síntomas físicos como problemas para dormir.

El estrés al ser un fenómeno común en la sociedad repercute en la salud física y mental de las personas, en las instituciones educativas genera en los docentes un elevado nivel de angustia y ansiedad, lo que provoca dificultades en el cumplimiento de funciones y en el desempeño pedagógico especialmente en las unidades públicas al enfrentarse a la exigencia en planificaciones, el excesivo número de educandos en el aula, la falta de disciplina, el insuficiente interés por aprender, entre otros la evaluación de trabajos, factores que afectan al rendimiento académico del estudiante, al descontento de los padres de familia y al prestigio institucional.

Siendo que uno de los sectores más afectados es el ámbito educativo, por el salario bajo que reciben los docentes, el trabajo precario, la Política del gobierno hacia el sector educativo, recesión, inadecuaciones en las instalaciones escolares, e inseguridad alrededor de la escuela los investigadores Acosta et al., (2019) conceptualizan que el estrés laboral es una respuesta emocional, fisiológica y conductual, que afecta el desempeño laboral y los resultados educativos de los docentes, aspecto que conduce a una pérdida de motivación y, a menudo, a sentimientos de frustración, fracaso, mala salud y e inapropiadas relaciones interpersonales, dentro y fuera del entorno educativo.

Por lo expuesto, el conocimiento de la sintomatología del estrés permite fortalecer el entorno educativo y organizacional de los centros educativos, para permitir la creación, mantenimiento las condiciones de trabajo, y para mejorar la calidad de vida de las familias y de la comunidad educativa, mediante la motivación, comunicación y el dialogo.

Sintomatología del estrés en los docentes

Según expone Bonilla (2016), el síndrome se manifiesta en los siguientes aspectos:

- Psicológicos: dolores de cabeza frecuentes, fatiga crónica, agobio, dificultades para conciliar el sueño, úlceras y otros trastornos digestivos, pérdida de peso y dolor muscular.
- Comportamiento: absentismo, tabaquismo, drogadicción (café, alcohol, drogas, estupefacientes, fármacos etc.), no pueden vivir cómodamente, conductas de riesgo, aumento del proceder violento.
- Emocional: distanciamiento como forma de autoprotección, aburrimiento, duda, impaciencia, irritabilidad, sentimiento poder absoluto, confusión, incapacidad para concentrarse, depresión, agotamiento, cansancio.
- En el trabajo: disminución de la capacidad para trabajar y aumento reacciones adversas.
- Psicosomáticos: frecuentes dolores de cabeza, fatiga crónica, problemas de sueño, úlceras y otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, etc.
- Conductuales: Absentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamiento de alto riesgo, aumento de conductas violentas.

Ante lo expuesto, se deduce que el estrés de los docentes incluye emociones negativas (disgusto, molestia, incomodidad, aburrimiento, sentimientos de frustración, angustia, depresión y nerviosidad) resultantes de algún aspecto del trabajo que efectúan en su labor educativa, factores generados por la excesiva carga de funciones, el comportamiento y disciplina de los estudiantes en el aula, las condiciones de trabajo desfavorables y perjudiciales a la salud, la seguridad y el bienestar.

Causas que puede originar el estrés

Las posibles causas de estrés según Figueroa (2018) son las siguientes:

- Sentimiento de tensión física o emocional excesivo: exteriorizado en afectaciones al bienestar de los docentes, generando un deterioro en la salud ocupacional, pudiendo incrementar un estado de fatiga.
- Aumento de responsabilidad: se presenta con frecuencia en docentes que son perfeccionistas en cada una de sus actividades, exteriorizan excesiva preocupación por mantener su imagen de persona responsable y perfecta.
- Estrés laboral repetitivo: el docente realiza el mismo tipo de actividad de forma automática durante todo el día, es decir, sus actividades son monótonas día tras día.
- El trabajo burocrático o administrativo: presentación de informes permanentes, asistencia a reuniones con las autoridades, con los docentes de áreas, reuniones para conocer los avances de los estudiantes (grupales e individuales) sesiones con el Departamento de Consejería Estudiantil (DECE), entre otros.
- Insuficiente disposición de trabajo por parte de los estudiantes, evidenciado en el incumplimiento de actividades efectuadas en el aula y fuera de ella.
- Escasos recursos y materiales tanto didácticos como tecnológicos, lo que dificulta la atención de los estudiantes, desmotiva al educador en su trabajo son aspectos que dan origen a la baja calidad de enseñanza
- Aglomeración de actividades que deben cumplir los maestros dentro y fuera de la institución (presentación de planes de trabajo, planificaciones, adaptaciones curriculares, preparación de la clase, elaboración de material didáctico, y el empleo de computadores que en ocasiones están en mal estado.
- Programas de estudio emitidos por los organismos correspondientes que deben ser cumplidos en tiempos determinados y limitados.

- Problemas de disciplina de los estudiantes, son dificultades para los docentes en sus actividades diarias debido a su comportamiento.
- Se deduce que la exageración en innovación educativa que incluye actualizaciones y capacitaciones constantes genera confusión e incertidumbre.

Cabe indicar que la multiplicidad de funciones generan estrés no solamente para los maestros y maestras en los salones de clase, también para las personas que laboran en las instituciones educativas principalmente en el área rural, sector en el cual los profesionales efectúan numerosas actividades administrativas, como aspectos prioritarios resaltan la inadecuada infraestructura y acondicionamiento de los espacios de aprendizaje, las condiciones sociales (comunicación interna y externa), el ausentismo de los estudiantes, a la vez están relacionadas con presiones que influyen en el desarrollo profesional de los docentes

Consecuencias del estrés

Los síntomas de estrés afectan a la salud, entre las consecuencias según Ortiz (2020) menciona las siguientes:

- Consecuencias físicas: la aceleración psicofisiológica conduce a la disfunción del tratamiento y consecuentes cambios en la estructura o aparición de eventos clínicos en personas con enfermedades crónicas o predisuestas.
- El estrés que no es controlado, puede generar trastornos gastrointestinales, respiratorios, cardiovasculares, endocrinos, musculares; impotencia sexual, obesidad, insomnio, entre otros.
- Consecuencias Psicológicas: según González (2018) menciona: alteraciones del sueño, ansiedad, miedos y fobias, abuso de sustancias y alcoholismo, depresión, cambios en el comportamiento y la conducta, efectos que conducen a un deterioro de la calidad de las relaciones personales, familiares y profesionales.

A modo de conclusión, en el campo educativo, la falta de recursos materiales, el insuficiente apoyo de autoridades y docentes del área, la diversidad de estudiantes que poseen capacidades e intereses diferentes, la exagerada innovación genera dificultades en el ambiente institucional, en la formación, y en el aprendizaje.

Cabe mencionar que la insuficiente formación sobre cómo atender y afrontar las dificultades de aprendizaje que pudieran surgir en el aula, genera un ambiente inapropiado, lo que dificulta en el cumplimiento de actividades en la labor pedagógica.

En este mismo contexto, la escasa motivación e insuficiente interés de los estudiantes en el aprendizaje incrementa en los educadores sentimientos de frustración e impotencia, aspectos que dan origen a un desequilibrio entre sus expectativas y la realidad que ven en el aula (García, 2020).

Es significativo resaltar que la falta de reconocimiento social frente al trabajo de los docentes a menudo es subestimado o menospreciado por la sociedad; mientras la falta de cooperación por parte de los padres de los educandos incrementa la desmotivación en la enseñanza.

Relaciones inapropiadas con otros miembros de la institución generan diferencias y dificultades de comunicación lo que provoca malestar general y, en última instancia, ansiedad y tensión ante la situación.

Variable Dependiente: Desempeño docente

Cabe mencionar que en diversas instituciones educativas existe la necesidad de fortalecer el desarrollo organizacional en la planificación, organización, dirección y control en el cumplimiento de la labor pedagógica para mejorar los procesos formativos, fortalecer la calidad en educación, alcanzar las metas institucionales, reforzar la práctica de valores, estrategias y técnicas con base en la conducta orientada al desarrollo individual y grupal.

Con esta perspectiva Según Garcia et al., (2022) en cuanto al desempeño docente, manifiesta que corresponde a las acciones o prácticas concerniente a la profesión; un inadecuado desempeño, afecta en la práctica docente y en las formas de enseñar

Por esta razón según González (2018) el docente tiene como función fomentar en el aula un ambiente agradable para el aprendizaje, cumpliendo con estándares de Desempeño Profesional para alcanzar un aprendizaje de calidad.

Según Cárdenas et al., (2015) en su desempeño el docente asume responsabilidades profesionales emitido por la autoridad educativa, que requiere su participación activa en las actividades curriculares y extracurriculares; al respecto se menciona que del desempeño del docente depende el cumplimiento de objetivos educativos, el prestigio institucional y la formación de los estudiantes.

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan, se hace alusión a una acción, en este caso corresponde a las acciones o prácticas inseparables a la profesión docente; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza. (Martínez Ruiz et al., 2017)

Dimensiones del desempeño docente

En cuanto a las dimensiones del desempeño de los docentes en las instituciones educativas, la gestión de talento humano incluye políticas y prácticas para fortalecer el cumplimiento de responsabilidades individuales y colectivas entre el sector administrativo y pedagógico. Con este punto de vista Basto (2017) menciona que en las entidades formativas en todos los niveles es significativa la participación activa de todos sus integrantes, el propósito es fortalecer una relación de cooperación sobre todo en los procesos internos, orientados hacia el bienestar de las personas.

En esta área Figueroa (2018) incluye las siguientes dimensiones: desarrollo profesional, participación en la acción directiva, relaciones interpersonales y

habilidades para la enseñanza, como se detalla:

Desarrollo profesional, inicia con la disposición para alcanzar metas, incluye la aceptación de responsabilidades, el mejoramiento en el desempeño, el logro de reconocimiento en el trabajo, la inclusión en la toma de decisiones, el esfuerzo individual frente a las oportunidades que presenta la institución, entre sus componentes sobresalen el acompañamiento, las capacitaciones permanentes, la actitud positiva, el progreso social y académico, las habilidades investigativas, el desarrollo y crecimiento.

Participación en la acción directiva, en este contexto, la tarea fundamental de la administración educativa es lograr una actuación relacionada con la dedicación de las personas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, siendo necesario orientar su comportamiento hacia la gestión, el cumplimiento de acciones, la toma de decisiones directivas, la elaboración de planes y programas (Moreno, 2018); son elementos que incluyen la misión y visión para lograr un clima laboral que fomente la participación, el compañerismo, la responsabilidad y el respeto.

Relaciones interpersonales, prioriza las formas de comportamiento y actuación ante determinados estímulos. Dentro de la comunidad educativa se enfoca en reforzar los vínculos con sus compañeros de trabajo, la finalidad es disminuir la presencia de conflictos Herrera et al. (2022) por esta razón se considera que es necesario fomentar las habilidades sociales mediante la comunicación, en un ambiente de respeto y cordialidad, con actitudes positivas y afectivas; son componentes que incrementan la satisfacción laboral, y mejoran el clima organizacional.

Habilidades para la enseñanza, en el área formativa es la oportunidad que tiene el docente para mejorar la vida de los estudiantes y otras personas de forma permanente; así, como maestro contribuye en el desarrollo del conocimiento y personalidad, constituyéndose en el mediador, facilitador, guía y orientador; en el proceso formativo, demuestra destrezas comunicativas al integrar a los padres en la enseñanza de su hijos, mediante diversas metodologías alcanza la eficiencia en la labor didáctica.

Evaluación del desempeño docente

Durante los últimos tiempos los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional de los docentes como un factor esencial en calidad formativa; según Esquerre (2021) la evaluación es una estrategia que permite valorar su desempeño y propiciar acciones que orienten hacia el mejoramiento en la enseñanza, de esta forma contribuyen con la formación, identificando las necesidades, el desarrollo de conocimientos y sus competencias.

La evaluación de los educadores tiene como finalidad fortalecer el cumplimiento de los fines educativos, mejorar la calidad formativa, fortalecer la formación ética, intelectual y física, estimular su compromiso, el desarrollo profesional y personal

Para Uribe et al. (2022) entre los objetivos sobresalen:

- Estimular el desempeño del docente facilitando su reconocimiento y valoración sobre el quehacer profesional a través de la identificación de logros y dificultades mediante la aplicación de planes de mejoramiento que orientan hacia el éxito institucional y personal.
- Valorar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como rendimiento y los logros alcanzados en la institución.
- Establecer un plan de mejoramiento de sus funciones y acciones para fortalecer el crecimiento y contribuir al desarrollo continuo.
- Incluir la idoneidad ética y pedagógica de la prestación del servicio educativo englobando los saberes, las habilidades, actitudes y valores en los diferentes contextos sociales y familiares.
- Fomentar la participación, el diálogo y el consenso, teniendo como objetivo el desarrollo profesional y el inicio de cambio.

La evaluación del desempeño se constituye en un elemento esencial dentro del ámbito educativo, especialmente en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes, por esta razón los grandes retos que impone la sociedad en la práctica pedagógica están orientados hacia la calidad educativa donde se valora la capacidad de los maestros y maestras, el mejoramiento en la enseñanza, el logro del aprendizaje significativo, la optimización de la gestión y la innovación pedagógica.

Es trascendental manifestar que el perfil de los educadores en el actual contexto de enseñanza incluye competencias que deben ser evaluadas en el desempeño de los educadores, según Hernández (2017) menciona las siguientes:

- Las competencias comunicativas, se encuentran vinculadas con la gestión eficiente de la enseñanza, y los recursos utilizados en los diferentes ambientes de aprendizaje al igual que los entornos; la finalidad es fortalecer la planificación y la interacción didáctica a través de la utilización de diversos métodos y técnicas que mejoran las prácticas formativas.
- Competencia del liderazgo, el educador tiene la capacidad de motivar en la acción pedagógica con el ejemplo, involucra en los procesos formativos a los estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa, teniendo como meta alcanzar objetivos y propuestas planteados a nivel institucional.
- Competencia de resolución de conflictos, en la actualidad, la labor del docente se encuentra vinculada con las normas, procedimientos y políticas en los ámbitos nacionales, regionales e institucionales, tienen como propósito regular el servicio educativo a través de la aplicación del manual de convivencia.
- Competencia del desarrollo de sesión, la planificación se constituye en un elemento esencial para mejorar la práctica pedagógica; por esta razón en las sesiones y planeación de trabajo organiza las actividades escolares con base en el plan de estudios que determinan las metas claras de aprendizaje, los recursos, tiempos, y el material que beneficiará en la práctica pedagógica.

- Competencia de responsabilidad, establece un compromiso con el área institucional, por esta razón trabaja con ética y profesionalismo siendo capaz de mejorar el quehacer pedagógico a través de la participación activa, la escucha con atención, la convivencia, y el respeto a las necesidades e intereses de los miembros de la comunidad educativa.

Se deduce que la evaluación del desempeño del docente fortalece su participación en la gestión educativa, el desarrollo de su profesionalidad e identidad, la interacción con el saber, la acción pedagógica, las habilidades interpersonales, las actitudes comportamientos, el liderazgo y el compromiso, prioriza la participación responsable y activa.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales

En este contexto, se efectúa una breve síntesis relacionada con los materiales, métodos y técnicas que serán aplicados en el presente estudio con el tema: El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, por tal razón, se mencionan los siguientes aspectos:

Recursos Humanos

Tutor del trabajo de investigación:	Mg. Luis Tello
Director de la institución:	Mg. Fernando Imacaña Mendoza
Total, planta docente:	30
• Investigador:	Diego Paúl Anchatuña Palomo
• Entre otros responsables:	Personas que aportan en el estudio

Recursos Institucionales

Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma ubicada en la provincia Tungurahua, de régimen sierra; oferta el sistema de educación regular y sostenimiento fiscal, con jurisdicción hispana, las modalidades de estudio incluyen presencial de jornada matutina y nivel educativo de Inicial, Educación General Básica y Bachillerato Unificado.

Recursos Financieros

Tabla 1. Recursos Financieros

	RECURSOS	CANTIDAD	VALOR
Universidad Técnica de Ambato		-	-
Base de datos institucional		-	-
	Humanos		
Tutor de tesis Personal administrativo (UTA)		- -	- -
	Materiales		
Internet		-	\$40.00
Luz		-	\$30.00
Cuestionario		2	\$15.00
	Financiero		
Pasajes		-	\$40.00
Imprevistos		-	\$50.00
		Presupuesto Total:	\$175.00

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

2.1.1. Técnica aplicada en la recolección de información

La técnica empleada para la medición de las variables estrés y el desempeño docente fue la encuesta que sirvió como herramienta para la recolección de la información sobre las variables de estudio.

2.1.2. Instrumentos utilizados para la recolección de información

Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

En el presente estudio, en la recolección de información de la variable independiente el estrés, se aplica la selección de nueve ítems del test creado y validado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) propuesta en el país español, en su Nota técnica de prevención (NTP 574) Nogareda & Cirugía (2000) y adaptado por Ortiz (2018), consta de aspectos que pueden ser fuentes de estrés en el docente, fueron agrupados en función de siete factores:

Tabla 2. Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

N.	Dimensiones	Ítems
1	Supervisión	15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48
2	Carencias	6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53
3	Cooperación	2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37
4	Alumnado	3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54
5	Adaptación	25, 27, 51, 55, 56
6	Valoración	8, 9, 20, 22, 23
7	Mejoras	1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52

Fuente: Nogareda & Cirugía (2000) y adaptado por Ortiz (2018)

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Sin embargo, en consideración con los objetivos planteados y la necesidad del estudio se realiza una selección de las sub escalas y los ítems; por tal razón se trabajó con 12 ítems: supervisión (15, 21, 30); carencias (28, 39, 41); adaptación (25, 51, 27); mejoras (12, 40, 49). Se ofrecen 5 opciones de respuesta para cada ítem que lo compone.

Escala numérica Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Los instrumentos incluyen 12 ítems para la variable independiente, y 12 para la variable dependiente.

Se ofrecen 5 opciones de respuesta para cada ítem puntuadas de la siguiente manera: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Tabla 3. Escala numérica

Alternativa (Opción)	Siglas	Valor
Siempre	(S)	5
Casi siempre	(CS)	4
Algunas veces	(AV)	3
Casi nunca	(CN)	2
Nunca	(N)	1

Fuente: (Montero y Soria, 2020, pág. 67)

Baremo de carácter normativo Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Para Barranza (2018) el baremo que se presenta a continuación, es considerado de carácter normativo, se basa en la población que, valida el instrumento, sustancialmente

se centra en el estrés, pudiendo hacer uso como un baremo indicativo, céntrico en el valor teórico de la variable:

- De 0 a 33% nivel leve del estrés
- De 34% a 66% nivel moderado del estrés
- Del 67% al 100% nivel severo de estrés

En el uso del barómetro se considera necesario prestar mayor atención al modelo teórico que respalde el uso del instrumento, por esta razón Barranza (2018) sugiere a los investigadores establecer u fundamento teórico.

Inventario de Desempeño Docente

Cabe mencionar, en la recolección de información de la variable dependiente, se aplicó el cuestionario el inventario de desempeño docente propuesto por Zoia & Canto (2009); y Zabalza (2003) incluye 22 ítems y cinco escalas: comunicación, liderazgo, resolución de conflictos, desarrollo de sesión, responsabilidad.

Cabe mencionar, en la recolección de información de la variable dependiente, se aplicó el cuestionario el inventario de desempeño docente propuesto por (Zaldívar, 2011), aplicado por Figueroa (2018) incluye 40 ítems y cuatro escalas: Desarrollo profesional, participación en la acción educativa, relaciones interpersonales, habilidades para la enseñanza.

Tabla 4. Inventario de desempeño docente

N.	Dimensiones	Ítems
1	Desarrollo profesional	1 al 10
2	Participación en la acción directiva	11 al 20
3	Relaciones interpersonales	21 al 30
4	Habilidades para la enseñanza	31 al 40

Fuente: (Nogareda & Cirugía, 2000) y adaptado por (Ortiz, 2018).

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Sin embargo, en consideración con los objetivos planteados y la necesidad del estudio se realiza una selección:

Desarrollo profesional (4, 5, 8)

Participación en la acción directiva (13, 18, 20),

Relaciones interpersonales (21, 23, 29),

Habilidades para la enseñanza (35, 36, 39)

Escala numérica Inventario de Desempeño Docente

Los instrumentos incluyen nueve ítems en cada variable de estudio, cada una con cinco alternativas de elección de respuestas (12 ítems para la variable independiente, y 12 para la variable dependiente). Se ofrecen 5 opciones de respuesta para cada ítem que lo compone, que son puntuadas de la siguiente manera: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Tabla 5. Escala numérica

Alternativa (Opción)	Siglas	Valor
Siempre	(S)	5
Casi siempre	(CS)	4
Algunas veces	(AV)	3
Casi nunca	(CN)	2
Nunca	(N)	1

Fuente: (Montero y Soria, 2020, pág. 67)

Barómetro Inventario de Desempeño Docente

Según el sistema de Evaluación publicado por la Universidad Complutense (2017) define cuatro categorías de desempeño docente que orientan en la calificación al profesorado:

- a) Evaluación Excelente
- b) Evaluación Muy Positiva
- c) Evaluación Positiva
- d) Evaluación No Positiva

De forma holística, la valoración final se efectuará con atención a las puntuaciones obtenidas en las diferentes dimensiones, los educadores obtendrán las siguientes valoraciones:

- Podrá obtener la valoración de “evaluación excelente” (si obtiene 90 puntos o más de la puntuación total)
- “Evaluación muy positiva” (si obtiene entre el 70 y los 89,99 puntos)
- “Evaluación positiva” (si obtiene entre el 50 y los 69,99 puntos)
- “Evaluación no positiva” (si la puntuación es menor de los 50 puntos).

2.2. Método

Enfoque de la investigación Cualitativa

Para Cadena et al. (2017). El método cualitativo permite al investigador un acercamiento interpretativo y naturalista que conlleva al estudio de las cosas en sus ambientes naturales, pretende dar sentido o interpretar los fenómenos con base en la comprensión interpretativa de la experiencia humana, la concepción crítica y el análisis positivista, que desde una perspectiva holística favorece en el análisis y la descripción del objeto de estudio.

Enfoque de la investigación Cuantitativa

El estudio cuantitativo beneficia en la recolección y generalización de números y datos estadísticos, que fueron obtenidos de los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma del cantón Ambato, provincia de Tungurahua; según Zárate et al. (2018) así, la información se transforma en estadísticas para efectuar cuantificaciones concretas.

2.2. 1. Modalidad Básica de la Investigación

Como manifiesta Hernández et al. (2014) la aplicación de un método requiere una actitud reflexiva, que admita incursionar en el trabajo de investigación, de esta forma

responde a la necesidad de organizar partes de la realidad con sentido lógico y explicativo, lo que favorece en el esclarecimiento de dudas, preguntas e hipótesis, con la finalidad que el problema estudiado sea comprendido en su contexto, actores, procesos, tiempos y consecuencias.

En referencia a la modalidad del estudio, se acoge el criterio expuesto por Ñaupas et al. (2018) mencionan como esenciales las siguientes:

Modalidad Bibliográfica Documental

El enfoque bibliográfico fue aplicable porque permitió obtener información científica mediante la extracción de información publicada en trabajos, artículos académicos y científicos, libros clásicos y contemporáneos. Entre otros libros, constituye la base para conocer el problema, desarrollar la teoría del marco, diseñar el funcionamiento de las variables y redactar conclusiones y recomendaciones.

Modalidad Investigación de Campo

El método de campo se utiliza porque la investigadora ha visitado el sitio de los eventos; es decir, estuvo expuesta a la realidad del asunto, lo que le sirvió para adquirir conocimientos previos que luego se profundizarían a través de la recolección de datos de los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

2.2. 2. Nivel de la Investigación

Nivel de Investigación Exploratorio

El tema propuesto el estrés y su relación con desempeño docente, al parecer un poco difícil investigar en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, además debido a la poca información, se emplea el nivel exploratorio que mediante técnicas de recolección de datos el investigador profundizará en el estudio y posteriormente en la obtención de conclusiones (Ñaupas Paitán, 2018).

Nivel de Investigación Descriptivo

El tipo aplicado en la investigación relacionada con el estrés y el desempeño docente es de tipo descriptivo, ya que su función científica es describir, explicar y predecir eventos en el profesorado de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, y responder a la pregunta “¿Qué ¿Cómo se ve en la realidad?” Aparece un análisis cualitativo que describe el problema tanto en su causa como en su efecto.

Nivel de Investigación Correlacional

A nivel de correlación, la investigación no es causal, su tipo de análisis es cuantitativo, mientras que las explicaciones se hacen desde un punto de vista cualitativo, de esta forma se conoce el comportamiento de las variables (independiente y dependiente) (Sampieri y otros, Metodología de la Investigación, 2014), la finalidad es medir el nivel o grado de relación significativa existente entre el estrés y el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

En la investigación presentada con la temática: el estrés y el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, incluye en la población que en su totalidad conforman la muestra, detallándose a continuación:

Tabla 6. *Población y muestra*

Población objeto de estudio	Frecuencia	Porcentaje
Docentes	30	100%
Total	30	100%

Fuente: *Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma*
Elaborado por: *Diego Paúl Anchatuña Palomo*

2.4. Recolección de la información

En la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario que incluyó interrogantes relacionadas con las dos variables.

Para aplicar la encuesta el investigador se dirigió a la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, espacio en el cual estuvo en contacto con los y las docentes.

Cabe mencionar que la aplicación de la encuesta fue efectuada en forma directa, con la dirección del Mg. Luis Fernando Imacaña Peñaloza, vicerrector de la Unidad, de esta forma se recabó la información con mayor precisión.

2.4.1. Procesamiento y análisis de la información

Posterior a la recolección se realizó una clasificación de la información, la misma que fue tabulada en el programa Microsoft Excel; aspecto que benefició en la prestación de datos mediante tablas y gráficos estadísticos, de esta forma facilitó la realización del análisis e interpretación, que posteriormente facilitaron la determinación de las conclusiones y recomendaciones.

Es trascendental mencionar que la factibilidad de los instrumentos fue efectuada a través del programa estadístico informático SPSS, así se optimizó el tiempo y esfuerzo, evitando aproximaciones que requieren del cálculo manual.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de fiabilidad

Según Campo (2015) establece: para determinar la consistencia interna se empleó una escala de Escala de Likert que permitió evaluar la opinión y actitudes de los docentes objeto de estudio.

El proceso incluyó una tabulación de los datos, y la aplicación de la escala mediante el programa estadístico SPSS; de esta forma se efectuó la validación de la estructura, el propósito fue establecer el nivel de correlación considerando los siguientes valores en alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna.

Tabla 7. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa Estadístico SPSS

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach		N de elementos
,910	,909	12

Fuente: Programa Estadístico SPSS

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Es significativo mencionar que los datos estadísticos de fiabilidad relacionado con el estrés como variable independiente engloba 12 interrogantes; obteniendo en el Alfa de Cronbach 0,910; así, evidencia un coeficiente de consistencia interna elevada.

En referencia a los ítems del Cuestionario de Desempeño Docente empleado en la recolección de información, en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, se validó en su totalidad a través del Programa Estadístico SPSS, que incluye 30 casos vinculados al 100% y 12 elementos en con Alfa de Cronbach.

Tabla 9. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa Estadístico SPSS

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Tabla 10. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach		N de elementos
,934	,944	12

Fuente: Programa Estadístico SPSS

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Para Cadena et al. (2017) La fiabilidad obtenida: 0,934 es superior al criterio 0,80 por esta razón se considera un coeficiente de consistencia interna elevado

3.2. Análisis y discusión de resultados

3.2.1. Objetivo específico 2. Identificar los factores que provocan estrés

3.2.1.1 Interpretación Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Pregunta 1. ¿Considera usted que existe inestabilidad en su puesto de trabajo (posibilidad de quedarse sin trabajo)?

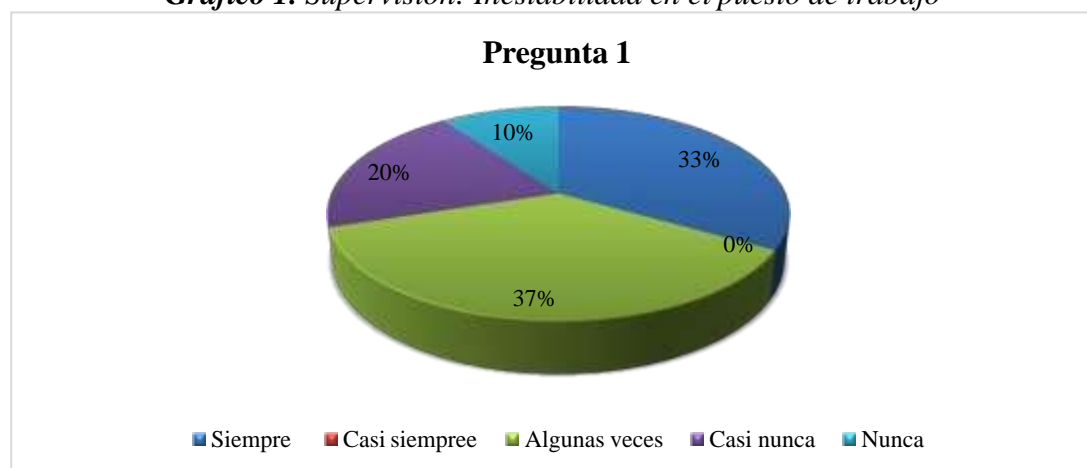
Tabla 11. Supervisión: Inestabilidad en el puesto de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	33%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	11	37%
Casi nunca	6	20%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 1. Supervisión: Inestabilidad en el puesto de trabajo



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

Del 100% de docentes encuestados, 10 que corresponde al 33% considera que siempre existe inestabilidad en su puesto de trabajo; 11 vinculado al 37% afirma que algunas veces; 6 relacionado al 20% alude que casi nunca y 3 pertinente al 10% dice que nunca.

Un porcentaje importante de docentes considera que existe inestabilidad en su puesto de trabajo, por ello la inseguridad influye en sus actitudes, el comportamiento, la comunicación, y disminuye la satisfacción profesional dando lugar a la ansiedad e incluso depresión. y otros que disfrutaban de su estabilidad laboral.

Pregunta 2. ¿Siente la falta de autonomía para el desempeño de sus funciones?

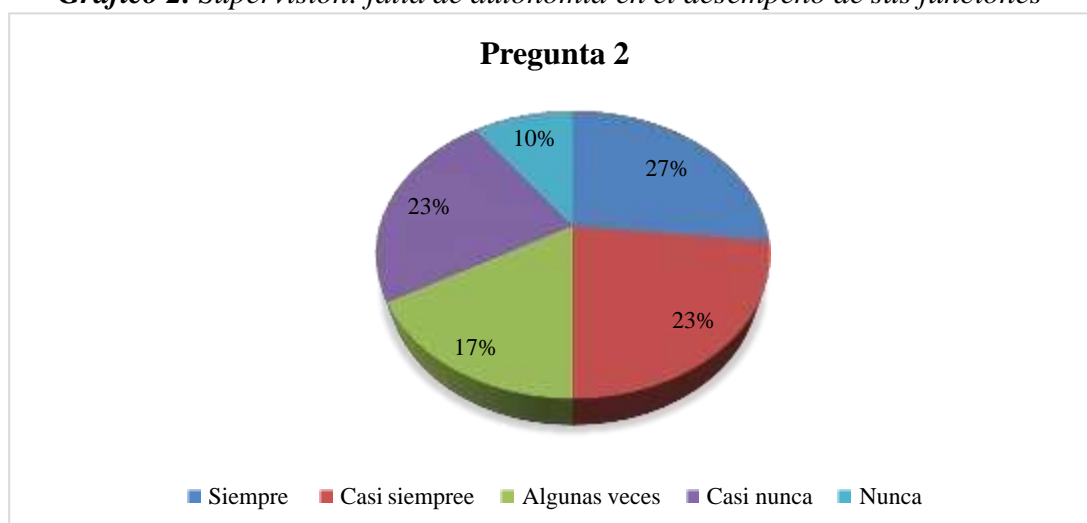
Tabla 12. Supervisión: falta de autonomía en el desempeño de sus funciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	27%
Casi siempre	7	23%
Algunas veces	5	17%
Casi nunca	7	23%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 2. Supervisión: falta de autonomía en el desempeño de sus funciones



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 8 que corresponde al 27% considera que siempre siente la falta de autonomía para el desempeño de sus funciones; 7 concerniente al 23% indica que casi siempre, 5 vinculado al 17% afirma que algunas veces; 7 conexo al 23% alude que casi nunca y 3 pertinente al 10% dice que nunca.

La mayor parte de docentes encuestados afirman que la falta de autonomía para el cumplimiento de las tareas y el desempeño de las funciones establecidas, son factores que afectan en la competitividad y productividad, pudiendo perjudicar posteriormente en el desarrollo profesional y los niveles de bienestar.

Pregunta 3. ¿En su trabajo la estructura jerárquica es inadecuada?

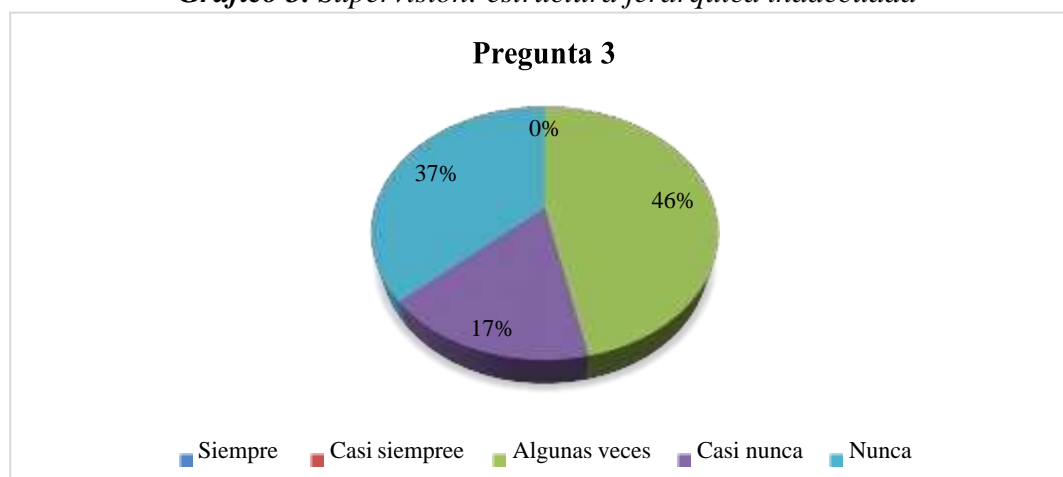
Tabla 13. Supervisión: estructura jerárquica inadecuada

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	14	46%
Casi nunca	5	17%
Nunca	11	37%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 3. Supervisión: estructura jerárquica inadecuada



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De un total de 30 docentes equivalente al 100%; 14 vinculado al 46% afirma que algunas veces en su trabajo la estructura jerárquica es inadecuada; 5 conexo al 17% alude que casi nunca y 11 pertinente al 37% dice que nunca.

La mayoría de los docentes encuestados consideran que la estructura jerárquica algunas veces es inadecuada, factor que afecta a las relaciones interpersonales en la labor docente, el diseño y contenido de las actividades; entre otros aspectos, repercuten la personalidad pudiendo influir en la aparición del estrés; cabe mencionar que una buena estructura jerárquica disminuye el riesgo de problemas de salud cuando las exigencias del trabajo concuerdan con las necesidades, expectativas o capacidades del profesorado.

Pregunta 4. ¿Considera usted que es demasiada la cantidad de materia a impartir en el tiempo establecido en el currículo?

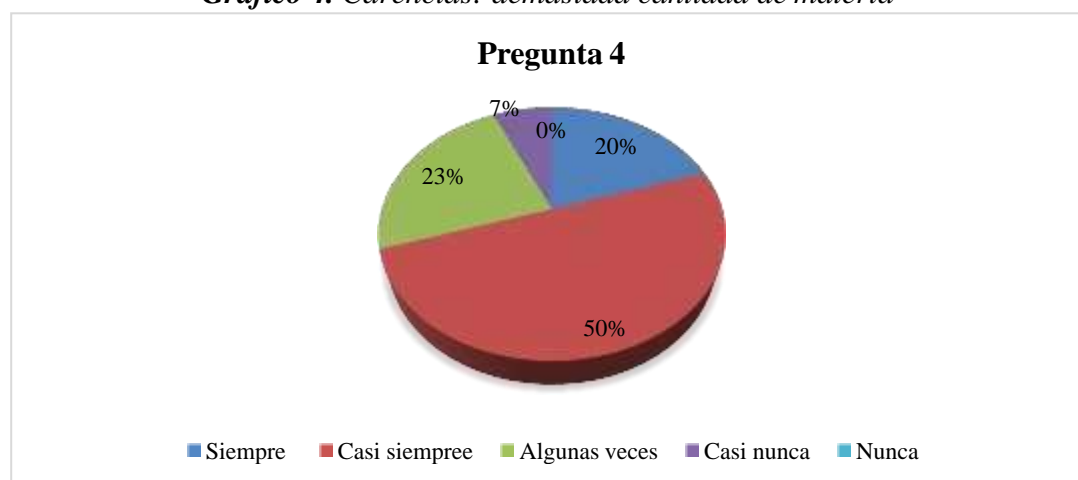
Tabla 14. Carencias: demasiada cantidad de materia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	20%
Casi siempre	15	50%
Algunas veces	7	23%
Casi nunca	2	7%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 4. Carencias: demasiada cantidad de materia



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 6 que corresponde al 20% considera que siempre es demasiada la cantidad de materia a impartir en el tiempo establecido en el currículo; 15 concerniente al 50% indica que casi siempre, 7 vinculado al 23% afirma que algunas veces; y 2 conexo al 7% alude que casi nunca.

La mitad de los docentes señalan que casi siempre la exageración en los contenidos curriculares, que deben ser impartidos a los estudiantes incrementa la conflictividad al tener el docente que dedicar más horas de las planificadas en la institución educativa, postergando otras obligaciones a realizar, y como consecuencia se presenta el estrés con expresiones psicológicas; ansiedad (desadaptación), depresión (cambios del comportamiento, abandono, angustia) que puede generar conductas no deseables.

Pregunta 5. ¿Considera que la falta de recursos o materiales afectan en la realización de su trabajo?

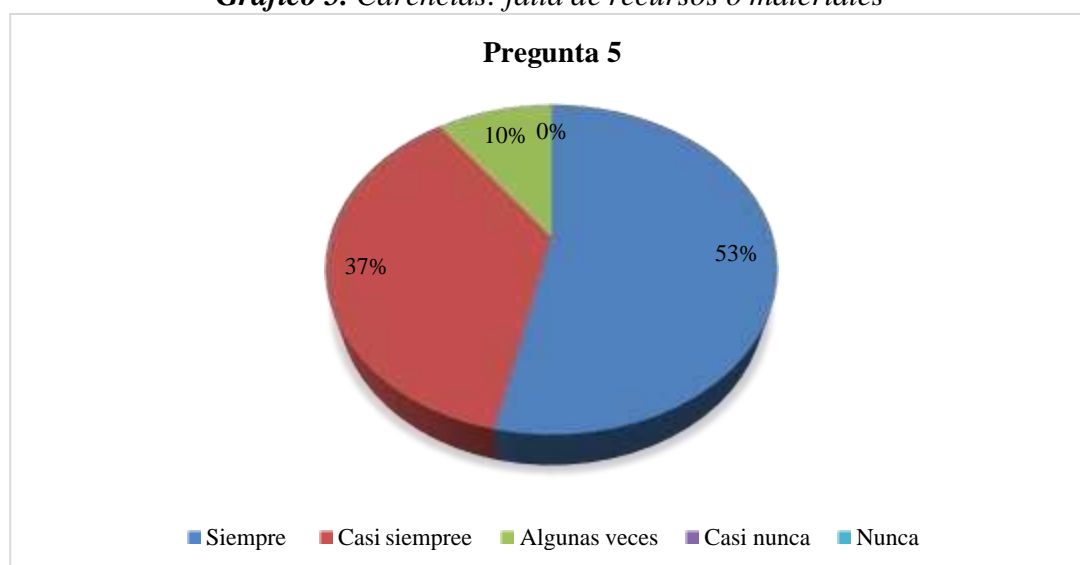
Tabla 15. Carencias: falta de recursos o materiales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	53%
Casi siempre	11	37%
Algunas veces	3	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 5. Carencias: falta de recursos o materiales



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

Del 100% de docentes encuestados; 6 que corresponde al 20% considera que casi siempre la falta de recursos o materiales afectan en la realización de su trabajo; 14 concerniente al 47% indica que algunas veces; 7 conexo al 23% alude que casi nunca y 3 pertinente al 10% dice que nunca.

La mayoría de los docentes encuestados señalan que siempre y casi siempre la carencia de materiales, recursos y equipo generan situaciones estresantes que incrementan el riesgo de padecer alteraciones emocionales, y cognitivas que pueden incidir de forma negativa en su desempeño.

Pregunta 6. ¿Considera usted que su formación es adecuada para responder a todas las demandas pedagógicas?

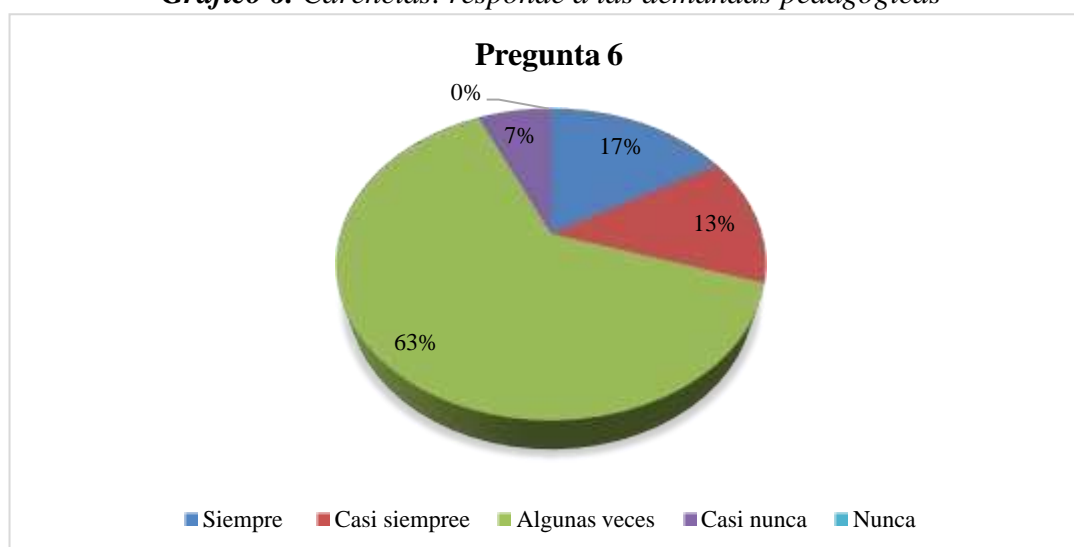
Tabla 16. Carencias: responde a las demandas pedagógicas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	17%
Casi siempre	4	13%
Algunas veces	19	63%
Casi nunca	2	7%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 6. Carencias: responde a las demandas pedagógicas



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

Del total de 30 docentes encuestados, equivalente al 100%; 5 que corresponde al 17% considera que siempre su formación es adecuada para responder a todas las demandas pedagógicas; 4 concerniente al 13% indica que casi siempre, 19 vinculado al 63% afirma que algunas veces; y 2 conexo al 7% alude que casi nunca.

Un número importante de docentes consideran que su formación no responde a las demandas educativas, factor que disminuye su compromiso en la situación social, emocional, académica, personal y familiar del estudiante; además, afecta con sus actitudes y comportamientos en la relación educador-educando.

Pregunta 7. ¿Usted imparte clases en áreas que no son de su especialidad?

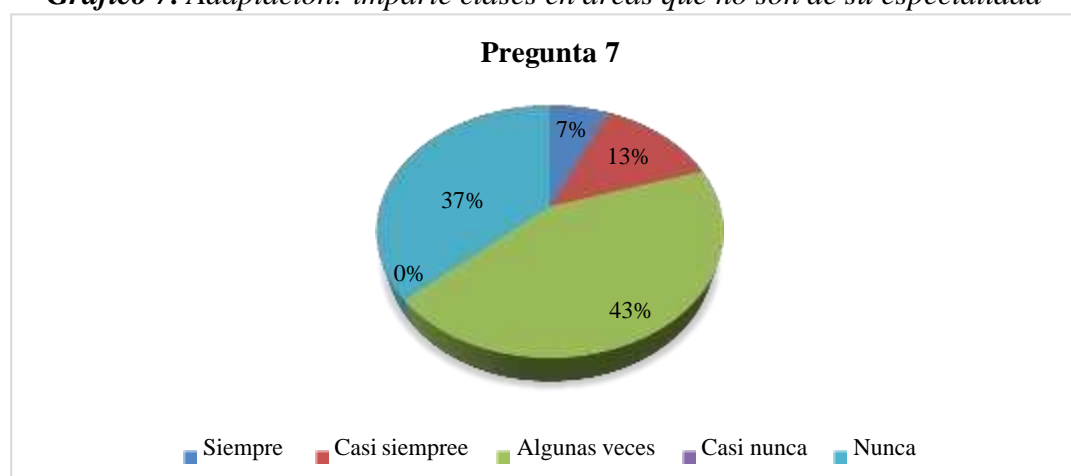
Tabla 17. Adaptación: imparte clases en áreas que no son de su especialidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	7%
Casi siempre	4	13%
Algunas veces	13	43%
Casi nunca	0	0%
Nunca	11	37%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 7. Adaptación: imparte clases en áreas que no son de su especialidad



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De un total de 30 docentes equivalente al 100%; 2 que corresponde al 7% considera que siempre imparte clases en áreas que no son de su especialidad; 4 relacionado al 13% menciona que casi siempre, 13 vinculado al 43% afirma que algunas veces; y 11 pertinente al 37% dice que nunca.

Un alto porcentaje de docentes imparte clases en asignaturas que no son de su especialidad para completar las horas de labor pedagógica determinadas por el Reglamento de Educación, factor que declina el clima de trabajo en el aula, la relación con las familias de los estudiantes, y comunicación con los compañeros de la institución, produciendo desconcierto, incertidumbre, problemas de salud y laborales.

Pregunta 8. ¿Usted se siente tensionado al tener que sustituir a compañeros ausentes?

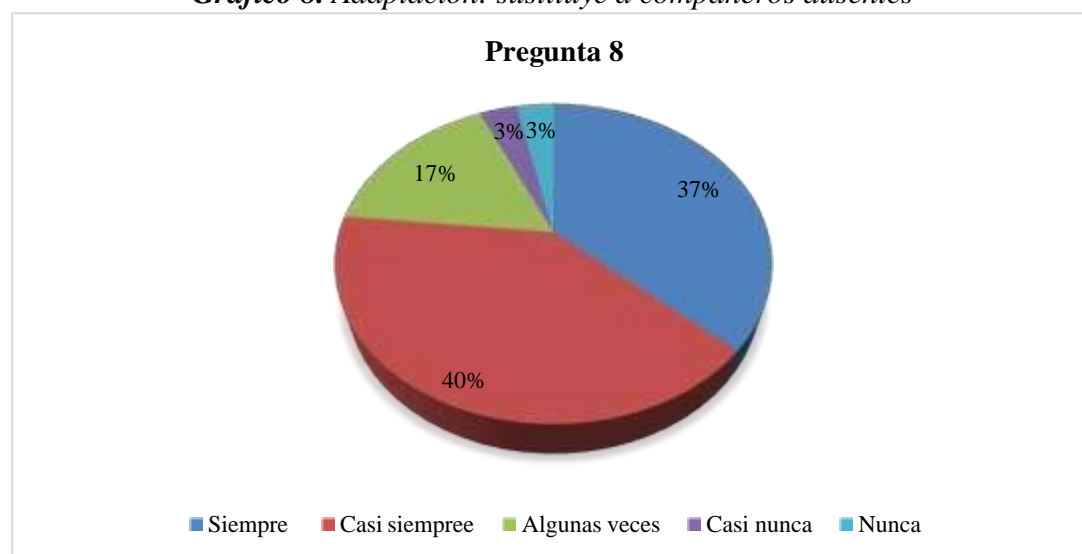
Tabla 18. Adaptación: sustituye a compañeros ausentes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	37%
Casi siempre	12	40%
Algunas veces	5	17%
Casi nunca	1	3%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 8. Adaptación: sustituye a compañeros ausentes



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

Del total de 30 docentes, equivalente al 100%; 11 que corresponde al 37% siempre se siente tensionado al tener que sustituir a compañeros ausentes; 12 concerniente al 40% casi siempre, 5 vinculado al 17% algunas veces; 1 conexo al 3% alude que casi nunca y 1 pertinente al 3% dice que nunca.

La mayoría de los docentes encuestados en un alto porcentaje señalan que siempre y casi siempre se sienten tensionados al tener que remplazar a los compañeros ausentes, factor que genera sobrecarga laboral que puede dar origen al cansancio mental, desinterés en el cumplimiento de actividades, y desmotivación en el desempeño profesional.

Pregunta 9. ¿Considera usted que enfrenta constantes cambios en su profesión que afectan a su salud física y mental?

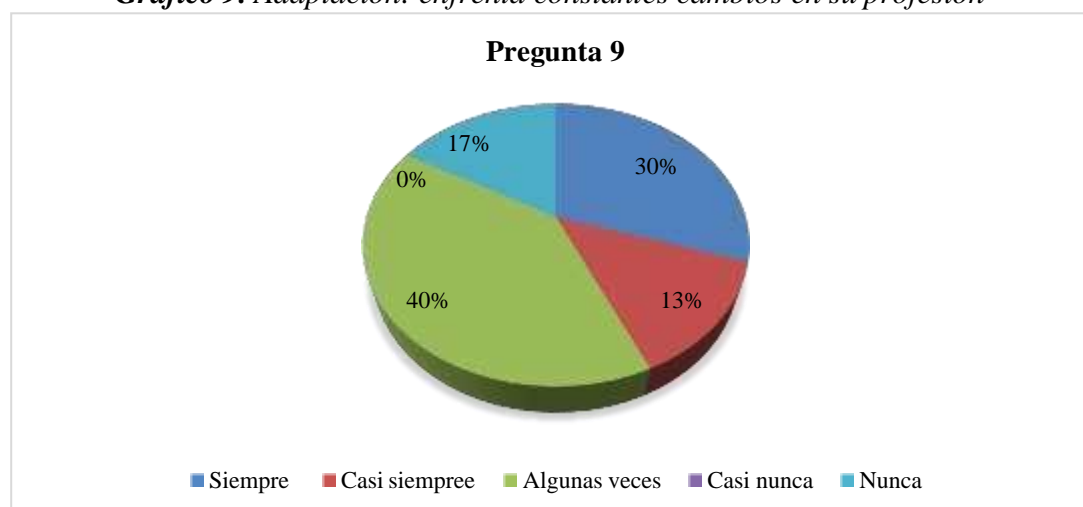
Tabla 19. Adaptación: enfrenta constantes cambios en su profesión

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	30%
Casi siempre	4	13%
Algunas veces	12	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 9. Adaptación: enfrenta constantes cambios en su profesión



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

Del 100% de docentes encuestados, 9 que corresponde al 30% considera que siempre enfrenta constantes cambios en su profesión que afectan a su salud física y mental; 4 relacionado al 13% menciona que casi siempre, 12 vinculado al 40% afirma que algunas veces; el 5 relacionado al 17% menciona que nunca.

En un porcentaje mayoritario, los docentes se enfrentan a los cambios constantes en su desempeño, lo que dificulta en la comunicación, en el cumplimiento con los estándares de una educación de alta calidad, en la interacción con los padres de familia en el cumplimiento de nuevos roles que se relacionan con la sobrecarga de actividades vinculadas de manera directa con el cansancio emocional, el absentismo, la desmotivación y ansiedad.

Pregunta 10. ¿Considera usted que imparte clase a un número elevado de estudiantes?

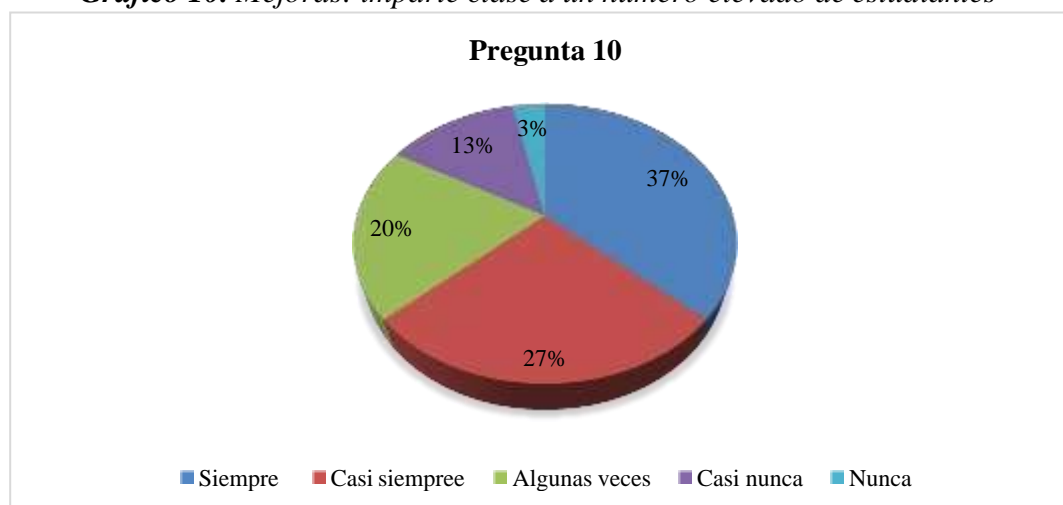
Tabla 20. Mejoras: imparte clase a un número elevado de estudiantes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	37%
Casi siempre	8	27%
Algunas veces	6	20%
Casi nunca	4	13%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 10. Mejoras: imparte clase a un número elevado de estudiantes



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

Del total de 30 docentes encuestados, equivalente al 100%; 11 que corresponde al 37% considera que siempre imparte la clase a un número elevado de estudiantes; 8 concerniente al 27% indica que casi siempre, 6 vinculado al 20% afirma que algunas veces; 4 conexo al 13% manifiesta que casi nunca y 1 pertinente al 3% dice que nunca.

La mayoría de los docentes menciona que imparte la clase a un número elevado de estudiantes durante su labor educativa, situación que deriva trastornos de ansiedad, irritabilidad, desconfianza, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, reacciones impulsivas, predisposición a accidentes, dolor de cabeza, complicaciones en la espalda o cuello, malestar estomacal, aspectos que pueden afectar a su estado de salud.

Pregunta 11. ¿Considera usted que enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes?

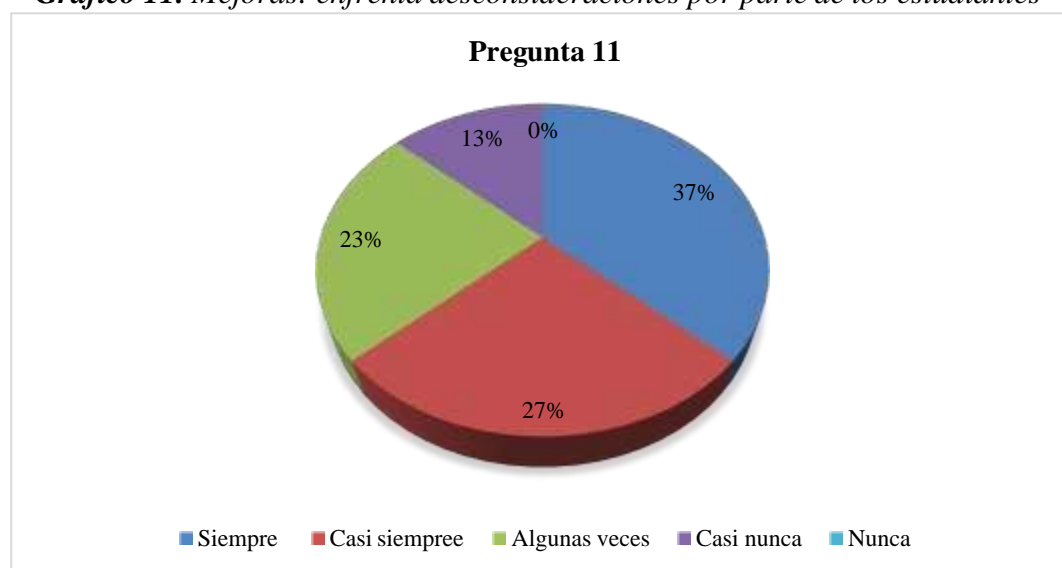
Tabla 21. Mejoras: enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	37%
Casi siempre	8	27%
Algunas veces	7	23%
Casi nunca	4	13%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 11. Mejoras: enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 11 que corresponde al 37% considera que siempre enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes; 8 relacionado al 27% menciona que casi siempre, 7 vinculado al 23% afirma que algunas veces; y 4 relacionado al 13% menciona que casi nunca.

Si la mayor parte de los maestros y maestras enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes, quiere decir que presenta malestar, irritación e incomodidad, situaciones que afectan a las relaciones interpersonales, la salud del profesorado, el entorno familiar, social, laboral y académico.

Pregunta 12. ¿Cree el salario es bajo en relación al trabajo que desempeña?

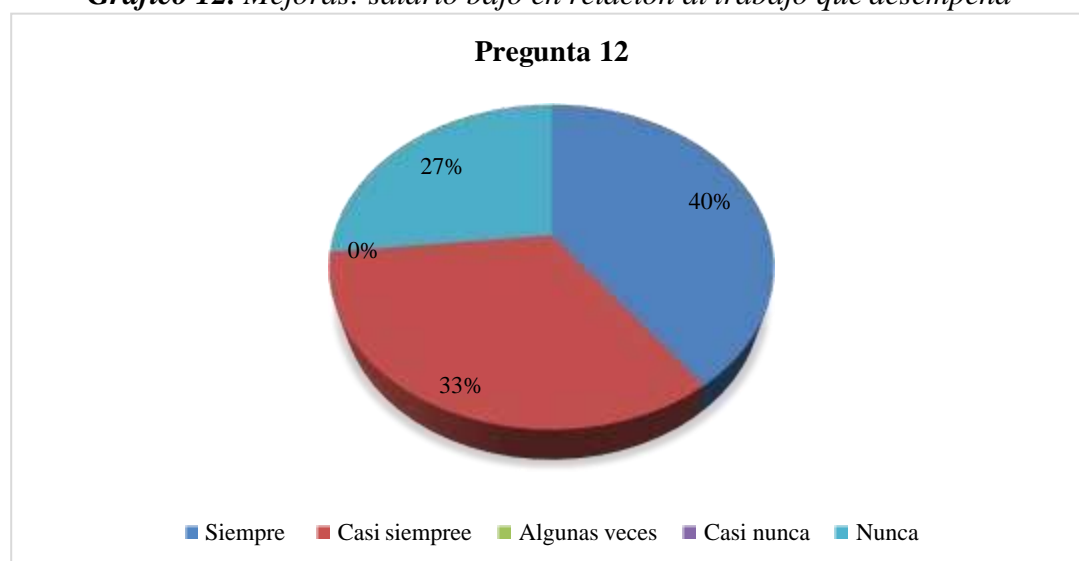
Tabla 22. Mejoras: salario bajo en relación al trabajo que desempeña

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	40%
Casi siempre	10	33%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	8	27%
Total	30	100%

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 12. Mejoras: salario bajo en relación al trabajo que desempeña



Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 12 que corresponde al 40% considera que siempre el salario es bajo en relación al trabajo que desempeña; 10 relacionado al 33% menciona que casi siempre, y 8 pertinente al 27% dice que nunca.

Los docentes encuestados expresan que están de acuerdo en que siempre el salario es bajo en relación al trabajo que desempeña, aspecto relevante en el ámbito educativo, que afecta al docente, a su entorno y a las personas que lo rodean, de forma concreta a sus estudiantes y a la institución, al constituirse en un déficit que perjudica en la calidad educativa.

3.2.2.1. Interpretación del Inventario de desempeño docente

Pregunta 1 ¿Usted incorpora metodologías activas y participativas en el desarrollo de la clase?

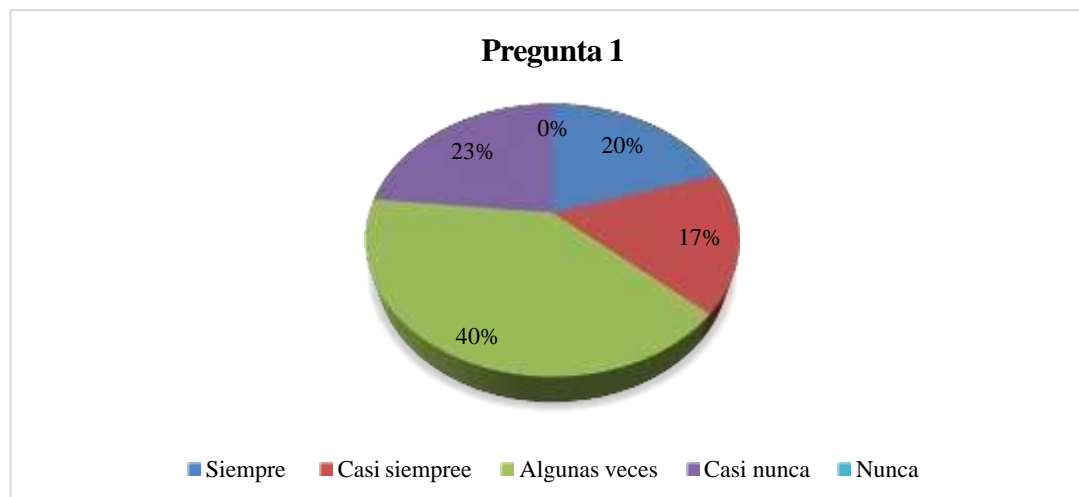
Tabla 23. Desarrollo: metodologías activas y participativas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	20%
Casi siempre	5	17%
Algunas veces	12	40%
Casi nunca	7	23%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 13. Desarrollo: metodologías activas y participativas



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 6 que corresponde al 20% considera que siempre incorpora metodologías activas y participativas en el desarrollo de la clase; 5 relacionado al 17% menciona que casi siempre, 12 vinculado al 40% afirma que algunas veces; y 7 concerniente al 23% indica que casi nunca.

En la presente interrogante, se deduce que la mayoría de docentes no fortalecen los procesos interactivos de enseñanza y aprendizaje mediante estrategias activas y participativas, factor que dificulta la interconexión entre los educadores, los estudiantes y el material didáctico, lo que repercute en su desempeño profesional.

Pregunta 2. ¿Usted relaciona los temas de clase con las tutorías que reciben los estudiantes?

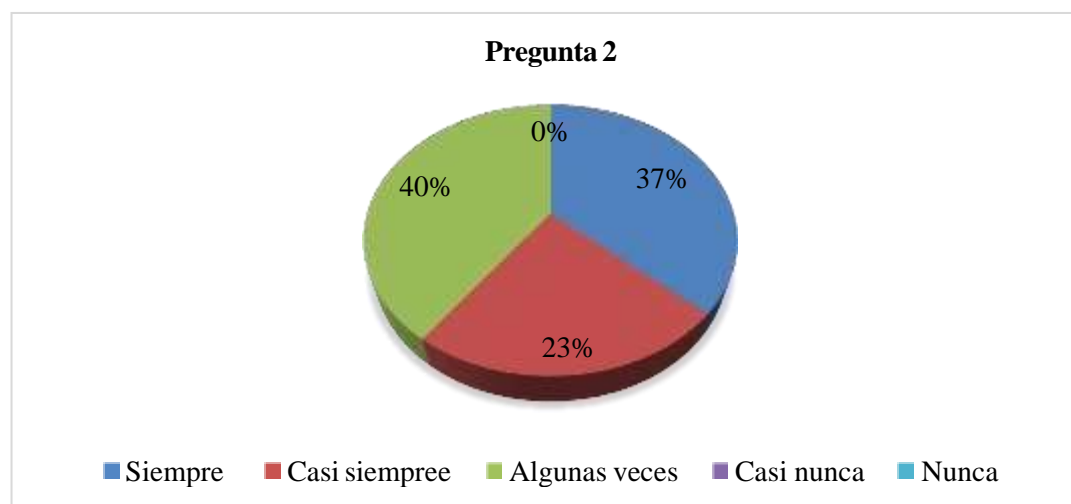
Tabla 24. Desarrollo: relaciona los temas de clase con las tutorías

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	37%
Casi siempre	7	23%
Algunas veces	12	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 14. Desarrollo: relaciona los temas de clase con las tutorías



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De una totalidad de 30 docentes equivalente al 100%; 11 que corresponde al 37% considera que siempre relaciona los temas de clase con las tutorías que reciben los estudiantes; 7 relacionado al 23% menciona que casi siempre, 12 vinculado al 40% afirma que algunas veces.

En los resultados obtenidos en la gráfica, se visualiza que varios maestros siempre relacionan los contenidos de la clase con las tutorías, sin embargo, otro porcentaje deben preocuparse por lograr procesos de formación efectivos, que permitan dosificar sus actividades académicas y optar por las alternativas de búsqueda de saber que más se adecuen a sus intereses.

Pregunta 3. ¿Usted promueve en forma coordinada el trabajo académico y actitudinal de los alumnos?

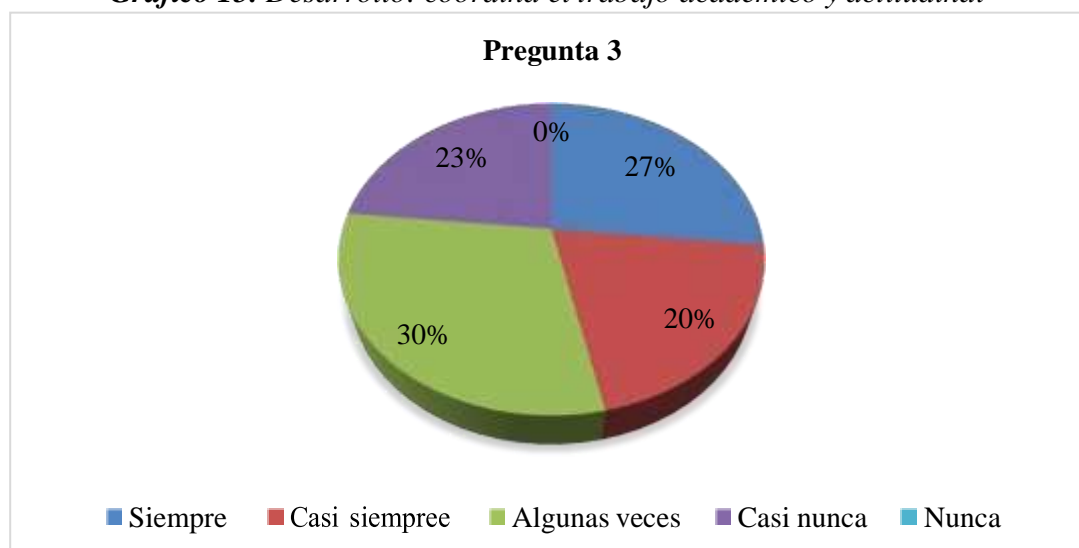
Tabla 25. Desarrollo: coordina el trabajo académico y actitudinal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	27%
Casi siempre	6	20%
Algunas veces	9	30%
Casi nunca	7	23%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 15. Desarrollo: coordina el trabajo académico y actitudinal



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 8 que corresponde al 27% considera que siempre promueve en forma coordinada el trabajo académico y actitudinal de los alumnos; 6 relacionado al 20% menciona que casi siempre, 9 vinculado al 30% afirma que algunas veces; y 7 relacionado al 23% menciona que casi nunca.

En la presente gráfica, se visualiza que los maestros y maestras encuestados, en su mayoría aún no coordinan el trabajo académico y actitudinal, factor que produce desviaciones que obstaculizan la práctica pedagógica, el logro de los objetivos, y la interacción lo que impide elevar la calidad en la educación.

Pregunta 4. ¿Usted identifica y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos formativos?

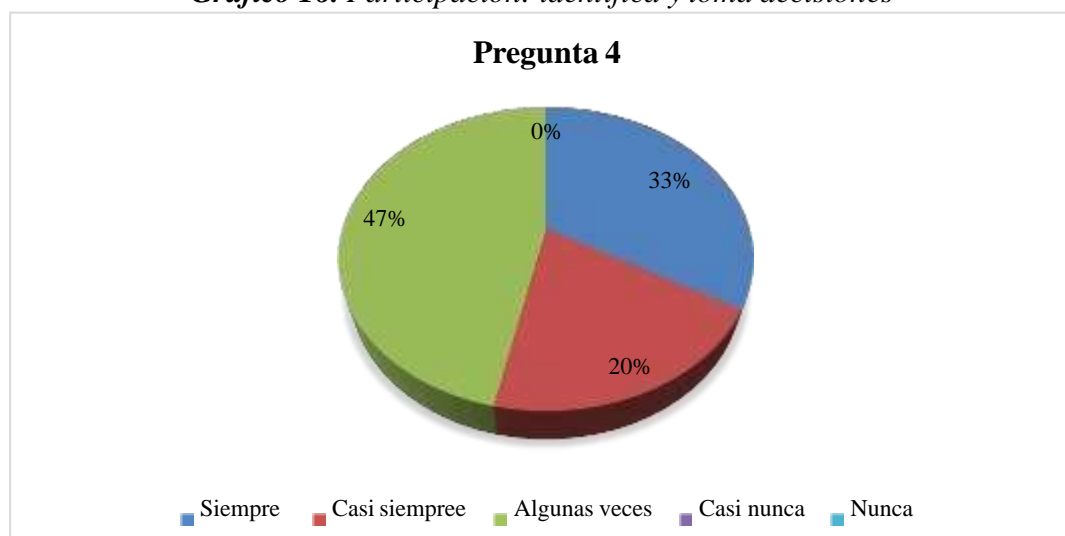
Tabla 26. Participación: identifica y toma decisiones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	33%
Casi siempre	6	20%
Algunas veces	14	47%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 16. Participación: identifica y toma decisiones



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 10 que corresponde al 33% considera que siempre identifica y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos formativos; 6 relacionado al 20% menciona que casi siempre, 14 vinculado al 47% afirma que algunas veces.

En la gráfica presentada, se visualiza que existen dificultades en la identificación, y la toma de decisiones referente a los logros y deficiencias en los procesos formativos, factores que perjudican en la creación de nuevos conocimientos y experiencias que dependen de sus habilidades, destrezas, en los niveles de competencia, y desempeño a nivel personal como profesional.

Pregunta 5. ¿Usted dispone de habilidades para la comunicación?

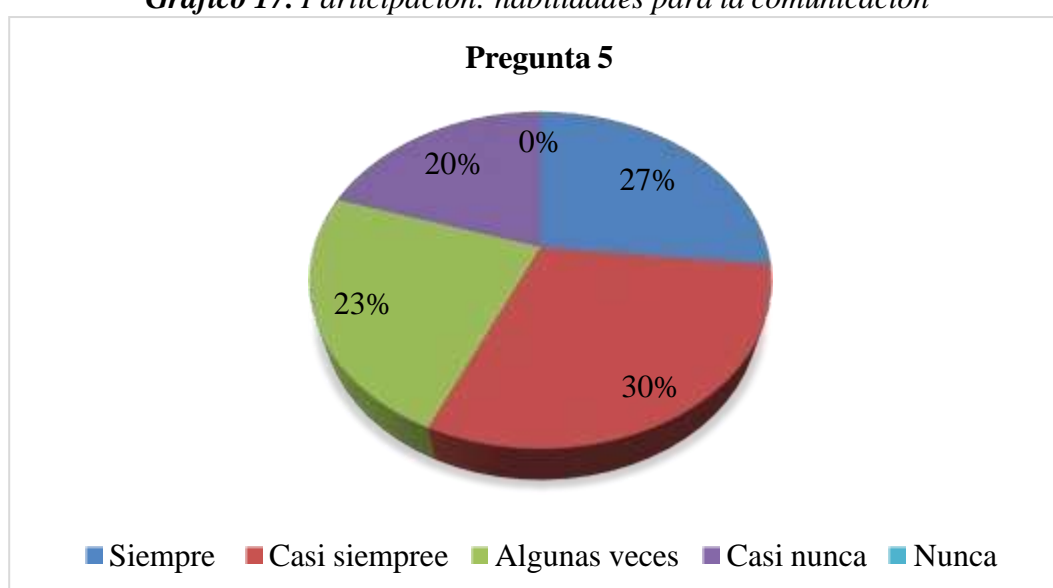
Tabla 27. Participación: habilidades para la comunicación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	27%
Casi siempre	9	30%
Algunas veces	7	23%
Casi nunca	6	20%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 17. Participación: habilidades para la comunicación



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 8 que corresponde al 27% considera que siempre dispone de habilidades para la comunicación; 9 relacionado al 30% menciona que casi siempre, 7 referido al 23% afirma que algunas veces; 6 afín al 20% asevera que casi nunca; y 0 respectivo al 0% testifica que nunca.

En la presente pregunta se obtiene que un mayor porcentaje de docentes aún no logra una competencia comunicativa eficaz, aspecto que perjudica en el perfeccionamiento de las competencias: gramatical, sociolingüística (sociocultural) y discursiva, es decir no ha consolidado el conocimiento de reglas sociales y de las normas de interacción.

Pregunta 6. ¿Usted mantiene el equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de estabilidad en la institución?

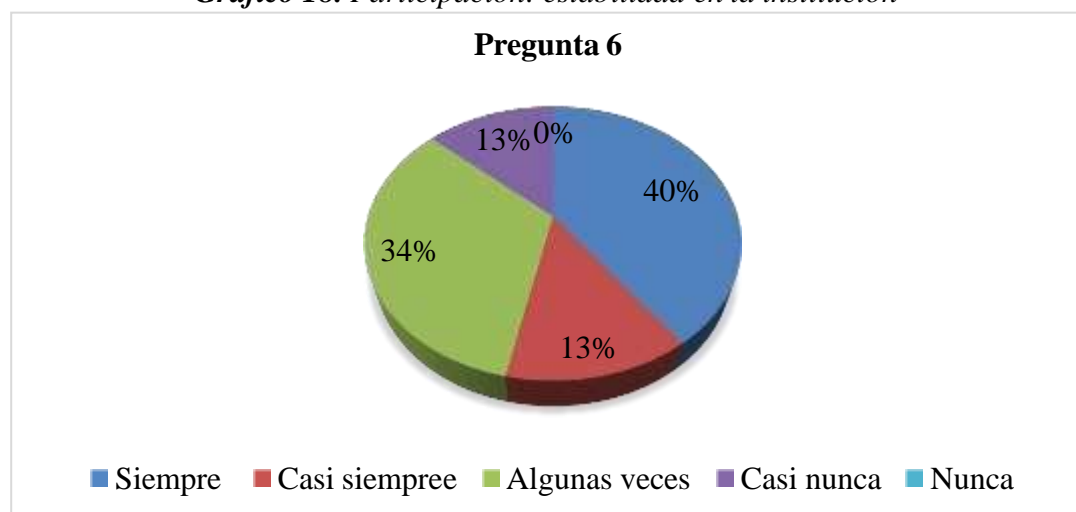
Tabla 28. Participación: estabilidad en la institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	40%
Casi siempre	4	13%
Algunas veces	10	34%
Casi nunca	4	13%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 18. Participación: estabilidad en la institución



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 12 que corresponde al 40% considera que siempre mantiene el equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de estabilidad en la institución; 4 relacionado al 13% menciona que casi siempre, 10 vinculado al 34% afirma que algunas veces; 4 relacionado al 13% menciona que casi nunca y 0 pertinente al 10% dice que nunca.

Según los resultados obtenidos, se deduce que la mayor parte de docentes, aborda el rol y desempeño docente, se enfoca a la estabilidad en el cargo, la posibilidad de aprender y la necesidad de mantener su estabilidad en la institución; cabe mencionar que un menor porcentaje de maestros solo algunas veces conserva la estabilidad.

Pregunta 7. ¿Usted es consciente que el comportamiento inapropiado afecta a las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa?

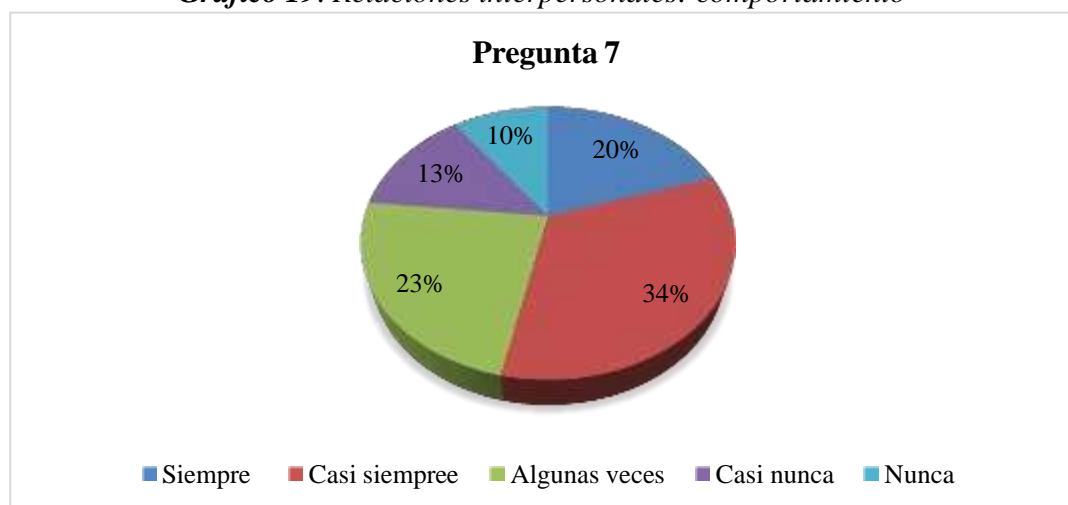
Tabla 29. Relaciones interpersonales: comportamiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	20%
Casi siempre	10	34%
Algunas veces	7	23%
Casi nunca	4	13%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 19. Relaciones interpersonales: comportamiento



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 6 que corresponde al 20% considera que siempre es consciente que el comportamiento inapropiado afecta a las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa; 10 relacionado al 34% menciona que casi siempre, 7 vinculado al 23% afirma que algunas veces; 4 relacionado al 13% menciona que casi nunca y 3 pertinente al 10% dice que nunca.

Se deduce que la mayoría de docentes es consciente que el comportamiento inapropiado perjudica en el desempeño individual y profesional, en este sentido, se enfatiza que los maestros son agentes activos del desarrollo socio afectivo; sin embargo, existe la necesidad el compromiso social, la tolerancia, y las relaciones interpersonales.

Pregunta 8 ¿Usted retroalimenta el avance de los estudiantes de acuerdo a lo programado?

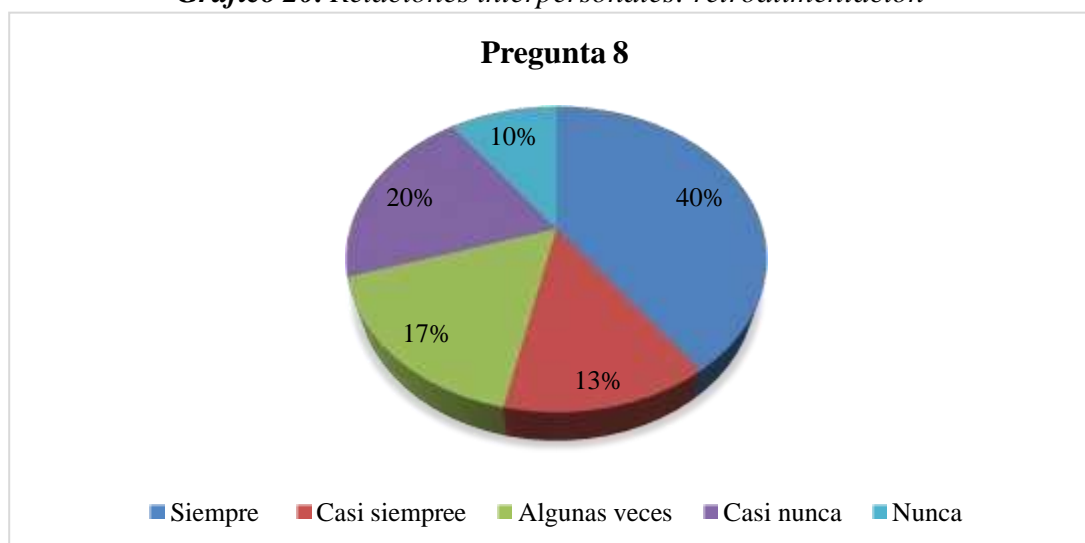
Tabla 30. Relaciones interpersonales: retroalimentación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	40%
Casi siempre	4	13%
Algunas veces	5	17%
Casi nunca	6	20%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 20. Relaciones interpersonales: retroalimentación



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 12 que corresponde al 40% considera que siempre retroalimenta el avance de los estudiantes de acuerdo a lo programado; 4 relacionado al 13% menciona que casi siempre, 5 vinculado al 17% afirma que algunas veces; el 6 relacionado al 20% menciona que casi nunca y 3 pertinente al 10% dice que nunca.

Según se visualiza en la gráfica, la mayoría de maestros efectúan retroalimentación de los contenidos, lamentablemente en porcentajes menores los educadores no efectúan el refuerzo académico desde la función formativa, lo que perjudica la detección y corrección de errores que orienten y estimulen al estudiante en su posterior aprendizaje.

Pregunta 9 ¿Usted que su programación es rígida con sus planteamientos?

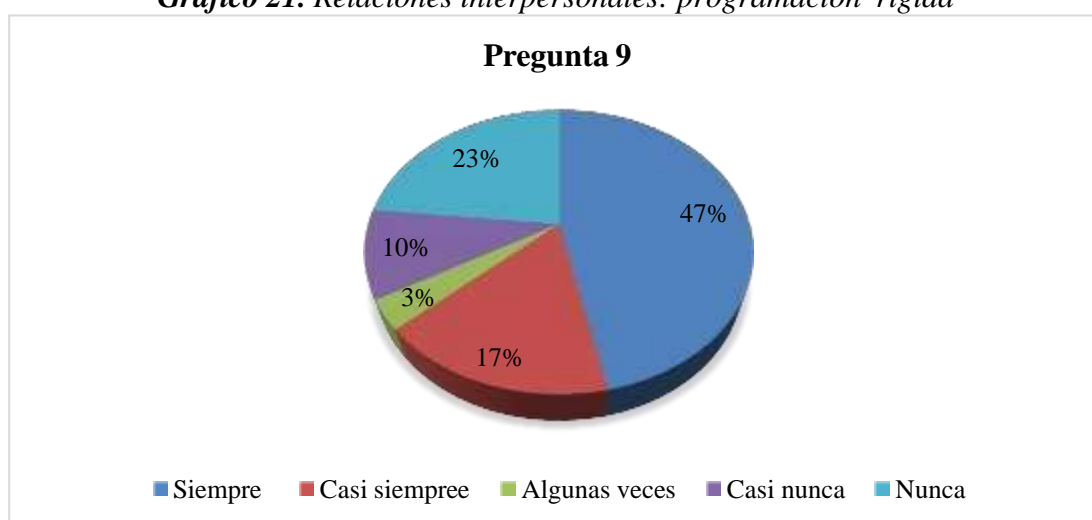
Tabla 31. Relaciones interpersonales: programación es rígida

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	47%
Casi siempre	5	17%
Algunas veces	1	3%
Casi nunca	3	10%
Nunca	7	23%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 21. Relaciones interpersonales: programación rígida



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 14 que corresponde al 47% considera que siempre su programación es rígida con sus planteamientos; 5 relacionado al 17% menciona que casi siempre, 1 vinculado al 3% afirma que algunas veces; 3 relacionado al 10% menciona que casi nunca y 7 pertinente al 23% dice que nunca.

Siendo que la planificación es imperiosa para el docente, al adjuntar la teoría con la práctica, en la gráfica presentada se visualiza que la mayoría de educadores considera que la planificación es rígida, sin posibilidad de cambio, lo que dificulta el efectuar adaptaciones y modificaciones en circunstancias especiales, así, limita la aplicación de herramientas y metodologías en la enseñanza de contenidos programáticos.

Pregunta 10 ¿Usted se ha capacitado en los últimos cinco años en los nuevos enfoques de educación superior?

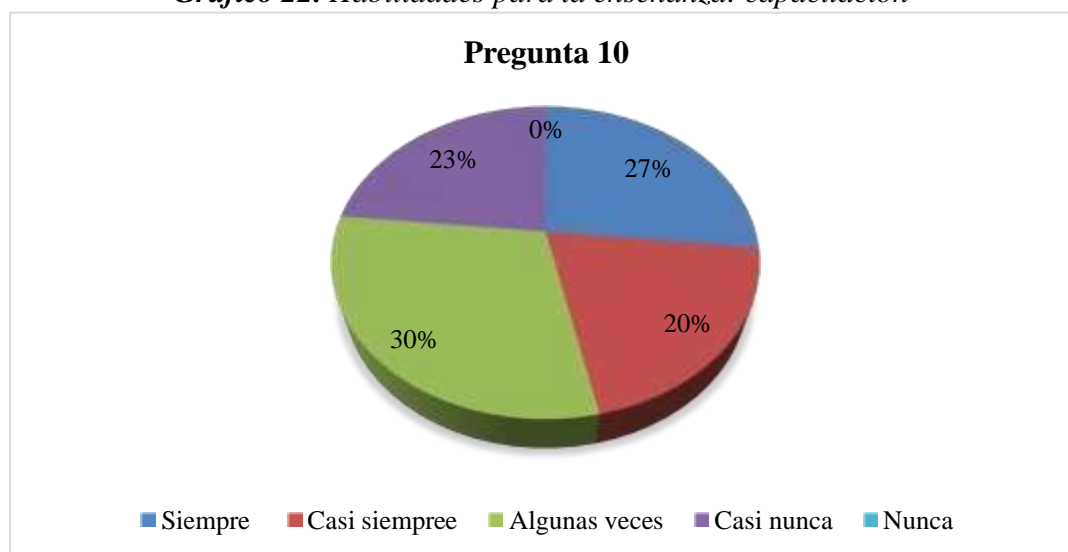
Tabla 32. Habilidades para la enseñanza: capacitación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	27%
Casi siempre	6	20%
Algunas veces	9	30%
Casi nunca	7	23%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 22. Habilidades para la enseñanza: capacitación



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 8 que corresponde al 27% considera que siempre se ha capacitado en los últimos cinco años en los nuevos enfoques de educación superior; 6 relacionado al 20% menciona que casi siempre, 9 vinculado al 30% afirma que algunas veces; y 7 relacionado al 23% menciona que casi nunca.

Considerando que la educación actual se proyecta en la formación de profesionales capacitados, que sean responsables y competentes, se determina que existe la necesidad en innovar los conocimientos y habilidades integrales que fortalezcan en el cumplimiento de sus funciones que requiere su profesión, por este motivo la capacitación es una obligación que debe ser practicada en cualquier unidad formativa.

Pregunta 11 ¿Usted se considera una persona excesivamente comprometida con la función docente?

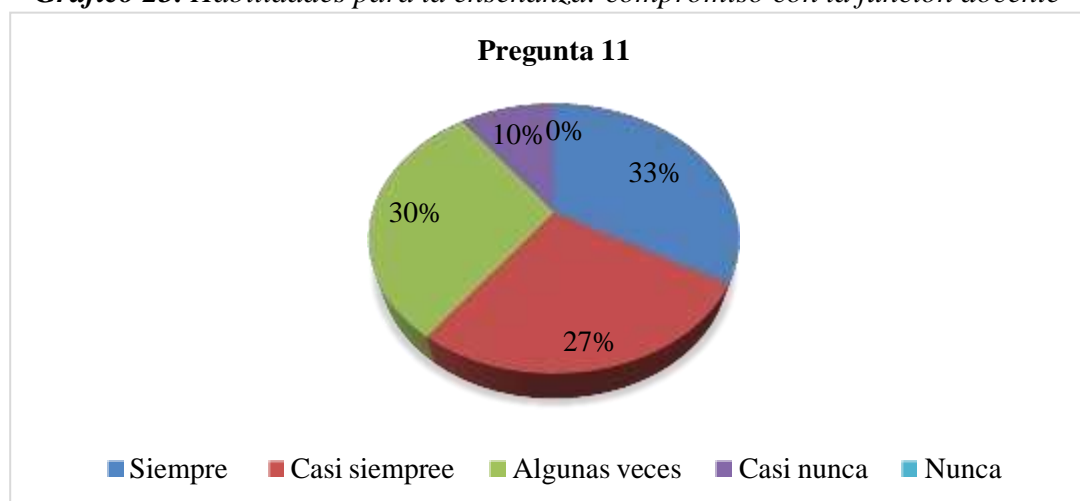
Tabla 33. Habilidades para la enseñanza: compromiso con la función docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	33%
Casi siempre	8	27%
Algunas veces	9	30%
Casi nunca	3	10%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 23. Habilidades para la enseñanza: compromiso con la función docente



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 10 que corresponde al 33% considera que siempre se considera una persona comprometida con la función docente; 8 relacionado al 27% menciona que casi siempre, 9 vinculado al 30% afirma que algunas veces; y 3 relacionado al 10% menciona que casi nunca.

En la presente interrogante, se determina que los docentes se encuentran excesivamente comprometidos con sus funciones, lo que genera tensión, constante entre la adopción irreflexiva de la política institucional, y la práctica pedagógica lo que afecta de forma directa a los modos de actuar de los profesores en la fuerza de trabajo, en el desempeño, en las prácticas pedagógicas y formativas.

Pregunta 12 ¿Usted emplea espacios y tiempos de conversación con los estudiantes?

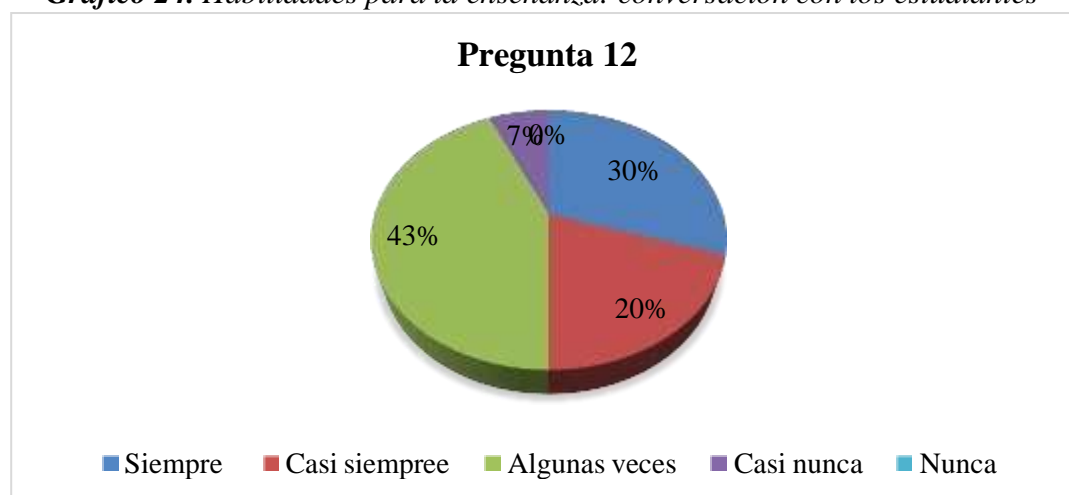
Tabla 34. Habilidades para la enseñanza: conversación con los estudiantes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	30%
Casi siempre	6	20%
Algunas veces	13	43%
Casi nunca	2	7%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Gráfico 24. Habilidades para la enseñanza: conversación con los estudiantes



Fuente: Encuesta a docentes. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Análisis e interpretación

De los 30 docentes equivalente al 100%; 9 que corresponde al 30% considera que siempre emplea espacios y tiempos de conversación con los estudiantes; 6 relacionado al 20% menciona que casi siempre, 13 vinculado al 43% afirma que algunas veces; y 2 relacionado al 7% menciona que casi nunca.

En la pregunta se visualiza que la mayor parte de docentes no determinan los tiempos y los espacios que regulen la relación educativa, lo que puede incrementar el manejo inadecuado de conflictos y situaciones difíciles que requieren equilibrio para prevenir y evitar; aspecto que limita a los estudiantes en la participación activa, y la expresión de sus opiniones.

3.3. Verificación de la Hipótesis

“El estrés se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”

3.3.1. Modelo Lógico

Hipótesis nula:

H₀: “El estrés no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”

Hipótesis alternativa:

H₁: “El estrés si se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”

3.3.2. Modelo Matemático

H₀: O = E

H_a: O ≠ E

3.3.3. Nivel de Significación

$\alpha = 0.05$

95% de Confiabilidad.

3.3.4. Fórmula de la Chi - Cuadrado

$$X^2_c = \sum \frac{(fo-fe)^2}{fe}$$

Donde:

X^2 = Cantidad elevada al cuadrado

Σ = Sumatoria

f_o = Frecuencia observada

f_e = Frecuencia esperada

Elección de Preguntas de la variable independiente

Para el cálculo de los grados de libertad se trabajó con cuatro preguntas que fueron seleccionadas según el nivel de complejidad, incluyó dos interrogantes de la variable dependiente y dos de la independiente; conada una contiene cinco alternativas de respuesta (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca)

Preguntas de la variable independiente

- Pregunta 2. ¿Siente usted la falta de autonomía para el desempeño de sus funciones?
- Pregunta 8. ¿Usted se siente tensionado al tener que sustituir a compañeros ausentes?

Preguntas de la variable dependiente

- Pregunta 1. ¿Usted incorpora metodologías activas y participativas en el desarrollo de la clase?
- Pregunta 9. ¿Usted considera que su programación es rígida con sus planteamientos?

Grados de libertad

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

$$gl = (4- 1) (5 -1)$$

$$gl = (3) (4)$$

gl = (12)

gl = (12)

Los doce grados de libertad son evidenciados en la tabla de probabilidad de un valor superior - Alfa (α)

Tabla 35. Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)

Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)					
Grados libertad	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	10,60
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
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19
11	17,28	19,68	21,92	24,73	26,76
12	18,55	21,03	23,34	26,22	28,30
13	19,81	22,36	24,74	27,69	29,82
14	21,06	23,68	26,12	29,14	31,32
15	22,31	25,00	27,49	30,58	32,80

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

En el estudio presentado, con un nivel de significación de 0,05, una confiabilidad del 95%, y 12 grados de libertad, la probabilidad de un valor superior - Alfa (α) equivale a 21,03.

Por lo tanto, se deduce: se acepta la hipótesis nula H_0 si el valor Chi cuadrado teórico o tabular $X^2_{tes} \leq$ menor o igual al valor de Chi cuadrado calculado X^2_c , caso contrario, se rechazará y se aceptará la hipótesis alterna H_1 .

3.3.5. Recolección de datos y cálculos estadísticos

Tabla 36. Frecuencias Observadas

Interrogantes	Alternativas					Sub total
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Pregunta 2. ¿Siente usted la falta de autonomía para el desempeño de sus funciones?	8	7	5	7	3	30
Pregunta 8. ¿Usted se siente tensionado al tener que sustituir a compañeros ausentes?	11	12	5	1	1	30
Pregunta 1. ¿Usted incorpora metodologías activas y participativas en el desarrollo de la clase?	6	5	12	7	0	30
Pregunta 9. ¿Usted considera que su programación es rígida con sus planteamientos?	14	5	1	3	7	30
Total	39	29	23	18	11	120

Fuente: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores. Inventario de desempeño docente

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Tabla 37. Frecuencias Esperadas

Interrogantes	Alternativas					Sub total
	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Pregunta 2. ¿Siente usted la falta de autonomía para el desempeño de sus funciones?	9,75	7,25	5,75	4,50	2,75	30,00
Pregunta 8. ¿Usted se siente tensionado al tener que sustituir a compañeros ausentes?	9,75	7,25	5,75	4,50	2,75	30,00
Pregunta 1. ¿Usted incorpora metodologías activas y participativas en el desarrollo de la clase?	9,75	7,25	5,75	4,50	2,75	30,00
Pregunta 9. ¿Usted considera que su programación es rígida con sus planteamientos?	9,75	7,25	5,75	4,50	2,75	30,00
Total	39,00	29,00	23,00	18,00	11,00	120,00

Fuente: Frecuencias Observadas

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Tabla 38. Cálculo de X^2_c

N.	fo	fe	fo-fe	fe ²	fo-fe ² /fe
1	8	9,75	-1,8	3,1	0,3
2	11	9,75	1,3	1,6	0,2
3	6	9,75	-3,8	14,1	1,4
4	14	9,75	4,3	18,1	1,9
5	7	7,25	-0,3	0,1	0,0

6	12	7,25	4,8	22,6	3,1
7	5	7,25	-2,3	5,1	0,7
8	5	7,25	-2,3	5,1	0,7
9	5	5,75	-0,8	0,6	0,1
10	5	5,75	-0,8	0,6	0,1
11	12	5,75	6,3	39,1	6,8
12	1	5,75	-4,8	22,6	3,9
13	7	4,50	2,5	6,3	1,4
14	1	4,50	-3,5	12,3	2,7
15	7	4,50	2,5	6,3	1,4
16	3	4,50	-1,5	2,3	0,5
17	3	2,75	0,3	0,1	0,0
18	1	2,75	-1,8	3,1	1,1
19	0	2,75	-2,8	7,6	2,8
20	7	2,75	4,3	18,1	6,6
			0,0	188,0	35,7

Fuente: Frecuencias Observadas – Frecuencias esperadas

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

3.3.6. Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor tabular: 21,03

Valor calculado: 35,7

Es decir:

Chi cuadrado real 21,03

Chi-cuadrado calculado 35,7

3.3.7. Zona de rechazo o aceptación de la hipótesis nula

Gráfico 25. Zona de rechazo o aceptación



Fuente: Chi cuadrado tabular- Chi cuadrado Calculado

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

3.3.8. Decisión Estadística

Con 12 grados de libertad y 95% de confiabilidad, Chi cuadrado calculado X^2_c es 35,7; valor que incurre en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) ser superior al Chi cuadrado tabular $X^2_t = 21,03$; se acepta la hipótesis alterna:

H_1 : “El estrés si se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”

3.4. Baremo de carácter normativo Escala de Fuentes de Estrés en Profesores

Presencia y frecuencia de los síntomas del estrés

Los resultados obtenidos en este análisis se presentan en la tabla 6. Como se muestra, en ambos casos (presencia y frecuencia), se coincide solamente en dos ítems con los valores más bajos.

Tabla 39. Datos descriptivos, valores mínimos y máximos de cada uno de los ítems

N.	Dimensiones	Indicador	N	Mínimo	Máximo
1	Supervisión:	Inestabilidad en el puesto de trabajo	30	1,00	5,00
2	Supervisión: falta de autonomía en el desempeño de sus funciones	Falta de autonomía en el desempeño de sus funciones	30	1,00	5,00
3	Supervisión: estructura jerárquica inadecuada	Estructura jerárquica inadecuada	30	1,00	3,00
4	Carencias: demasiada cantidad de materia	Exageración de contenidos de enseñanza	30	2,00	5,00
5	Carencias: falta de recursos o materiales	Falta de recursos	30	3,00	5,00
6	Carencias: responde a las demandas pedagógicas	Demandas pedagógicas	30	2,00	5,00
7	Adaptación: imparte clases en áreas que no son de su especialidad	Clases en diferentes áreas	30	1,00	5,00
8	Adaptación: sustituye a compañeros ausentes	Remplaza a compañeros ausentes	30	1,00	5,00
9	Adaptación: enfrenta constantes cambios en su profesión	Cambios constantes	30	1,00	5,00
10	Mejoras: imparte clase a un número elevado de estudiantes	Número elevado de estudiantes	30	1,00	5,00
11	Mejoras: enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes	Desconsideración por parte de los estudiantes	30	2,00	5,00
12	Mejoras: salario bajo en relación al trabajo que desempeña	Bajos salarios	30	1,00	5,00
N válido (por lista)			30		

Nota: Se destacan con negrita los valores más bajos (valores inferiores a .3)

Fuente: Datos descriptivos

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Etapa de los datos descriptivos y baremos de interpretación

En la tabla descriptiva en referencia a los valores mínimo y Máximo de cada uno de los ítems se establece que existen mayores niveles de estrés debido a la estructura jerárquica inadecuado, continuando con la carencia o falta de recursos y materiales, la exageración en los contenidos de enseñanza de acuerdo a lo propuesto en la planificación curricular designada para cada año a esto se incluye las demandas pedagógicas y la desconsideración por parte de los estudiantes, elementos que perjudican en el desempeño docente.

Presencia y frecuencia de los síntomas del estrés

Tabla 40. Datos descriptivos de la media de cada uno de los ítems

	N	Media	Desv. Desviación
Inestabilidad en el puesto de trabajo	30	3,27	1,39
Falta de autonomía	30	3,33	1,37
Estructura jerárquica inadecuada	30	2,10	,92
Exageración en contenidos de enseñanza	30	3,83	,83
Falta de recursos	30	4,43	,68
Demandas pedagógicas	30	3,40	,85
Clases en diferentes áreas	30	2,53	1,30
Remplaza a compañeros ausentes	30	4,03	1,99
Cambios constantes	30	3,40	1,38
Número elevado de estudiantes	30	3,83	1,14
Desconsideración por parte de los estudiantes	30	3,867	1,07
Bajos salarios	30	3,60	1,65
N válido (por lista)	30		

Nota: Se destacan con negrita los valores más bajos (valores inferiores a .3)

Fuente: Datos descriptivos de la media

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Etapa de los datos descriptivos y baremos de interpretación

En referencia a la presencia y frecuencia de los síntomas del estrés de acuerdo a los datos descriptivos se establece una media, pudiendo observar que el estrés tiene mayor prevalencia debido a la estructura jerárquica inadecuada, las clases impartidas en diferentes áreas del conocimiento, los cambios constantes en el cumplimiento de sus funciones, las demandas pedagógicas y la falta de autonomía en la realización de sus actividades.

Interpretación del nivel de estrés

Tabla 41. Interpretación del nivel de estrés

N.	Dimensiones	Indicador		N	Media	Desv. Desviación
1	Supervisión	Inestabilidad en el puesto de	trabajo	30	3,27	1,39
2		Falta de autonomía		30	3,33	1,37
		Estructura	jerárquica	30	2,10	,92
4	Carencia	Exageración en contenidos de	enseñanza	30	3,83	,83
5		Falta de recursos		30	4,43	,68
6		Demandas pedagógicas		30	3,40	,86
7	Adaptación	Clases en diferentes áreas		30	2,53	1,30
8		Remplaza a compañeros	ausentes	30	4,03	1,99
9		Cambios constantes		30	3,40	1,38
10	Mejoras	Número elevado de	estudiantes	30	3,83	1,14
11		Desconsideración por parte de	los estudiantes	30	3,87	1,07
12		Bajos salarios		30	3,60	1,65
		N válido (por lista)		30		

Fuente: Interpretación del nivel de estrés

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

La distribución de la prueba es normal y se calcula a partir de los datos; la dimensión supervisión en estructura jerárquica inadecuada presenta una media de 2,10 con una desviación estándar de ,92289; en la dimensión de demandas pedagógicas su media es 3,40 con una desviación estándar de ,86; y en la dimensión adopción los cambios constantes su media es de 3,40 con una desviación estándar de 1,38. la media general de estrés es de 2.66 con una desviación estándar de .726.

Componentes sistémico procesuales del estrés

Tabla 42. Componentes sistémico procesuales del estrés

Nivel de Estrés		Porcentajes	Frecuencia
Primer nivel	Comprendido del 0 al 2.38	De 0 a 48% nivel leve del estrés	1
Segundo nivel	Sería del 2.39 al 3.0	De 49% a 60% nivel moderado del estrés	1
Tercer nivel	Del 3.1 al 5.0.	Del 61% al 100% nivel severo de estrés	10

Fuente: Componentes sistémico procesuales del estrés

Elaborado por: Diego Paúl Anchatuña Palomo

Para interpretar estos resultados, tanto de cada uno de los componentes sistémico procesuales del estrés, se establecieron tres niveles;
 primer nivel quedaría comprendido del 0 al 2.38
 segundo nivel sería del 2.39 al 3.0
 tercer nivel del 3.1 al 5.0.

Estas medias, transformadas en porcentaje, y los niveles identificados con un valor escalar, permiten establecer el siguiente baremo:

De 0 a 48% nivel leve del estrés

De 49% a 60% nivel moderado del estrés

Del 61% al 100% nivel severo de estrés

La investigación sobre el estrés ha centrado su atención en los estresores o síntomas del estrés, el estudio responde que los educadores en un porcentaje del 61% al 100% presentan un nivel severo de estrés. Con esta lógica, el estrés docente en un proceso sistémico, de carácter adaptativo y básicamente psicológico, que se presenta de manera descriptiva en tres momentos:

- Primero: el docente se ve sometido, en los contextos pedagógicos, a una serie de demandas que, bajo la valoración son consideradas estresores (input).
- Segundo: esos estresores provocan un desequilibrio sistémico (situación estresante) que se manifiesta en una serie de síntomas (indicadores del desequilibrio).
- Tercero: ese desequilibrio sistémico obliga al docente a realizar acciones de afrontamiento (output) para restaurar el equilibrio sistémico.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En respuesta al primer objetivo, se ha efectuado la fundamentación teórica del estrés y el desempeño docente con sustento en la información recopilada en repositorios bibliográficos y publicaciones realizadas por diversos investigadores sobre el tema, constituyéndose en una base conceptual para efectuar otros estudios similares, y futuras investigaciones científicas. Al respecto entre los indagadores de mayor trascendencia se mencionan Ortiz (2018), Figueroa (2018), Alvites (2019) quienes afirman que provoca alteraciones psicológicas, abandono del trabajo, conflictos de salud psíquica y física, aspectos que dificultan la interacción, la productividad, la satisfacción, y el desenvolvimiento frente a situaciones propias de la labor pedagógica.

En cuanto a la identificación de los factores que provocan el estrés a los educadores de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, sobresale la situación económica, miedo que perciben por perder el empleo, desmotivación, inestabilidad en el puesto de trabajo, falta de autonomía para el desempeño de sus funciones, ante esta situación Alvites (2019) incluye el desconocimiento en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, García et al. (2016) el cumplimiento con los estándares de una educación de alta calidad, horas adicionales y la tutoría a los estudiantes fuera del horario establecido.

Continuando con los resultados obtenidos en la investigación, los docentes encuestados manifiestan entre otros aspectos, la estructura jerárquica inadecuada, es

demasiada la cantidad de materia a impartir en el tiempo establecido en el currículo, la falta de recursos o materiales afectan en la realización de su trabajo, su formación no responde a todas las demandas pedagógicas, y tecnológicas, varios de los educadores imparten clases en áreas que no son de su especialidad.

Ante lo expuesto, varios estudiosos manifiestan como factores negativos: la sobrecarga de responsabilidades (cansancio emocional, síntomas de ansiedad y depresión); Parihuaman (2017) insatisfacción en trabajo, excesivo número de escolares en sus aulas, indisciplina estudiantil, desinterés en el aprendizaje, insuficiente apoyo de padres, estricta presentación de informes y otros tipos de documentos. siendo el estrés un factor de riesgo que está relacionado con la labor educativa, López (2021) menciona que las exigencias educativas, la presión en las planificaciones, la sobrecarga de tareas, rigidez y miedo son dimensiones que incrementan el estrés en los docentes.

Considerando que el docente es un profesional competente, agente del proceso de enseñanza aprendizaje, con competencias para brindar un servicio de calidad, pertinente y equitativo, de acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio en referencia al tercer objetivo, sintetizar los resultados del estrés en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, se establece que el estrés ha perjudicado en el desempeño de su trabajo, el alcance de metas y objetivos institucionales, en la labor pedagógica ha generado afectaciones en la transmisión de conocimientos, el desarrollo de competencias y habilidades.

En el mismo contexto, la inestabilidad en su puesto de trabajo (posibilidad de quedarse sin trabajo), la falta de autonomía para el desempeño de sus funciones, la estructura jerárquica es inadecuada son factores que han perjudicado en el fortalecimiento de los procesos interactivos de enseñanza y aprendizaje, en el establecimiento de relaciones entre los contenidos de la clase con las tutorías, en la coordinación del trabajo académico y actitudinal, factores que obstaculizan la práctica pedagógica, el logro de los objetivos, y la interacción lo que impide elevar la calidad en la educación.

4.2. Recomendaciones

Fortalecer en la institución la realización de estudios relacionados con el estrés y su sintomatología en el área docente, con la finalidad de profundizar en el conocimiento y mejorar el desempeño en la labor pedagógica, de esta forma se disminuye a nivel institucional la baja productividad, y el absentismo, logrando mayor satisfacción en el cumplimiento de funciones y actividades propias del trabajo docente.

En la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, sobresale la situación económica, sería relevante la utilización de instrumentos que midan los niveles de estrés en el área docente de forma continua, con el propósito de reforzar y enriquecer el conocimiento de los docentes en cuanto a los factores del estrés, con el propósito de alcanzar la autoeficacia, y eficiencia con un enfoque en el alcance de metas y objetivos en el quehacer educativo.

Al existir una correlación entre la variable independiente estrés y la dependiente desempeño docente, se considera que es necesario el empleo de diferentes actividades, o estrategias que promueven el mejoramiento del desarrollo profesional, de esta forma se contribuirá en la satisfacción personal, profesional pedagógica y sobre todo laboral.

Referencias bibliográficas

- Acosta, A., Ruiz, L., Marin, M., & Guerrero, E. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Encuentros*, 17(01), 24-33. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6860592.pdf>
- Acosta, A., Ruiz, L., Marin, M., & Guerrero, E. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. , 17(1), 24-33. *Encuentros*, 17(1), 24-33. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6860592>
- Alvites Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext
- Barranza Macías, A. (2018). *Inventario SISCO SV-21 Inventario SIsTémico Cognoscitivista para el estudio del estrés académico*. Editorial ECORFAN: 607-8534. Obtenido de https://www.ecorfan.org/libros/Inventario_SISCO_SV-21/Inventario_sist%C3%A9mico_cognoscitivista_para_el_estudio_del_estr%C3%A9s.pdf
- Basto, R. (2017). *La función docente y rendimiento académico una aportación al Estado del conocimiento*. Congreso Nacional de Investigación Educativa. Universidad Autónoma de Tlaxcala. Obtenido de <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2030.pdf>
- Bonilla Cañizares, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Victoria Vásquez Cuvi-Simón Bolívar-Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23603/1/Bonilla%20Ca%c3%blizares%20Stephanie%20Carolina.pdf>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603
- Campo, O. . (2015). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 12. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009
- Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (2015). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032014000100005
- Carhuavilca, I., & Juárez, R. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac-2020*. Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de http://3.17.44.64/bitstream/handle/20.500.12819/1122/Rosa-Ibeth_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillo Bustamante, I. V. (2015). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio comparativo en los contextos ecuatoriano y español periodo 2013-2014*. Madrid: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Díaz, F. (2019). La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 423-455.
- Esquerre Ramos, L., & Pérez Azahuanche, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/43846>
- Ferro, M. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente durante la pandemia Covid-19 de la Oficina de Educación Católica Abancay*. Universidad César Vallejo.
- Figuerola, A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figuerola_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- García Moran, M., & Gil Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19, 11-30.
- García, I., López, M., & Castillo, L. (2022). *Estrés en tiempos de pandemia y desempeño laboral en docentes de educación primaria de la institución educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco-2021*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Obtenido de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6263/253T20220004_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 43, 140-154. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400140
- González, C. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6388/1/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 4(2), 12.
- Hernández. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Universidad Oparin*, 26(37), 147. Obtenido de <https://www.alternativas.me/26-numero-37-febrero-julio-2017/147-las-competencias-emocionales-del-docente-y-su-desempeno-profesional>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta ed.). México, México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf

- Herrera-Chávez, R., Yahuarshungo, C., Ricaurte-Ortiz, P., & Cabezas-Heredia, E. (2022). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 94, 1-16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612008/29069612008.pdf>
- López García, J., Adorno Ocampos, A., & Cárdenas Areco, A. (2021). Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia de Covid-19. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(2), 67-75.
- Martínez Ruiz et al. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación educativa*, 1-11.
- Martínez, I. (julio de 2016). El desempeño docente y la calidad Educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 1-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Ministerio de Educación. (2019). Desempeño del Docente. 3. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Derecho*, 9(1), 13-33. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Nevárez, J., & Macías, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), 63-75. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/726>
- Niebles, W., Hoyos, L., & Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saberm ciencia y libertad*, 283-294.
- Nogareda, S., & Cirugía, C. L. (2000). Nota Técnica de Prevención (NTP) 574. Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España*, 1, 5. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_574.pdf/29683e3e-f38d-4c1f-9132-80aa178f8f7c
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Cuarta Edición ed.). Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3), 1-19.
- Ortiz, C. (2018). Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España). *Revista Enfermería del Trabajo*, 8(1), 2 - 8.
- Pacheco, C., Ibarra, I., & Iñiguez, M. (2018). La evaluación del desempeño docente. *Revista Digital Universitaria*, 9(16), 1-11.
- Parihuaman Aniceto, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón-Piura. *Universidad de Piura*.
- Paz, S. (2019). *Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6984/1/T2991-MIE-Paz%20y%20Mi%20C3%B1o-Estres.pdf>

- Quevedo Ricardi, F. (2011). *Estadística Aplicada. La prueba de ji-cuadrado*. Medwave.
- Ramos, D., Carvajal, L., Rueda, D., Puchaicela, M., Cerda, V., & Espín, A. (2020). Estrés Laboral en docentes de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador. *Rev. Inv. Acad. Educación ISTCRE*, 4(1), 29 - 41. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26567/1/20%20RAMOS-RUEDA-PUCHAICELA%20ESTRES%20LABORAL%20Y%20SINDROME.pdf>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2013). *Metodología de la Investigación. Quinta Edición*. (https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf, Ed.) Distrito Federal, México: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México: McGRAW-HILL. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Santos, Á. (2015). ESTILOS DE APRENDIZAJE Y AUTOCONCEPTO ACADÉMICO EN LOS ALUMNOS DE BACHILLERATO: DIFERENCIAS ENTRE MODALIDADES. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 6-24. Obtenido de <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/974/1682>
- Soldado, R. (2021). *Estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59215/Soldado_ZRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad Complutense. (2017). *Modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la UCM: en el programa docente UCM*. Universidad Complutense Madrid. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1160-2016-10-21-Modelo%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de%20la%20actividad%20docente.pdf>
- Uribe, M., Galdames, S., & Obregón, J. (2022). Desarrollo del Liderazgo intermedio como estrategia de mejora del sistema educativo: primeros hallazgos sobre necesidades formativas para liderarlos Servicios Locales de Educación Pública. *RLE. Revista De Liderazgo Educativo*(1), 66 - 84. Obtenido de <http://revistas.udec.cl/index.php/rle/article/view/7099>
- Valverde, E., & Nina, A. (2019). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia. *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*, 1-2. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4700/253T20190644.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zabalza, M. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional. *Narcea*.

- Zaldívar, P. (2011). *Hacia un nuevo paradigma transformacional educativo. El Inventario de desempeño docente*. Editorial San Marcos.
- Zárate, C., Carbajal, Y., Contreras, V., Figueredo, C., Cuba, V., & Saavedra, J. (2018). *Metodología de la Investigación*. Universidad San Martín de Porres. Obtenido de <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018-II/MANUALES/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Zoia, & Canto. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: Competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria (REFIEDU)*, 2(2), 221-231.
- Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000100171&script=sci_arttext&tlng=n

Anexos

Anexo 1. Reporte del sistema Urkund



Document Information

Analyzed document	Diego Paul Anchaturña Tesis.docx (D145892492)
Submitted	2022-10-08 15:09:00
Submitted by	
Submitter email	ltello@uta.edu.ec
Similarity	3%
Analysis address	ltello.uta@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO / ANTIPLAGIO .Wilson Enrique Morejón Enriquez.docx Document ANTIPLAGIO .Wilson Enrique Morejón Enriquez.docx (D124755456) Submitted by: wmorejon5348@uta.edu.ec Receiver: wilmaigavilanesluta@analysis.arkund.com
SA	AA2%28S5%29_GUERREROANGULO_JHOSELYNPAOLA.pdf Document AA2%28S5%29_GUERREROANGULO_JHOSELYNPAOLA.pdf (D135505552)



Escaneado con el sistema por:
**LUIS RAFAEL
TELLO VASCO**

Anexo 2. Carta de compromiso

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 25/05/2022

Doctor
Marcelo Núñez
Presidente
Unidad de titulación
Carrera de Psicología Industrial
Facultad de Ciencias Humanas y Educación

Yo, Luis Fernando Imacaña Peñaloza en mi calidad de vicerrector de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema: "El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma" propuesto por el estudiante Diego Pául Anchataña Palomo, portador de la Cédula de Ciudadanía 0503996142 estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



Luis Fernando Imacaña Peñaloza
Vicerrector de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma
180386883-3
0991574584
figodj_nando@hotmail.com

Anexo 3. Red de Inclusiones

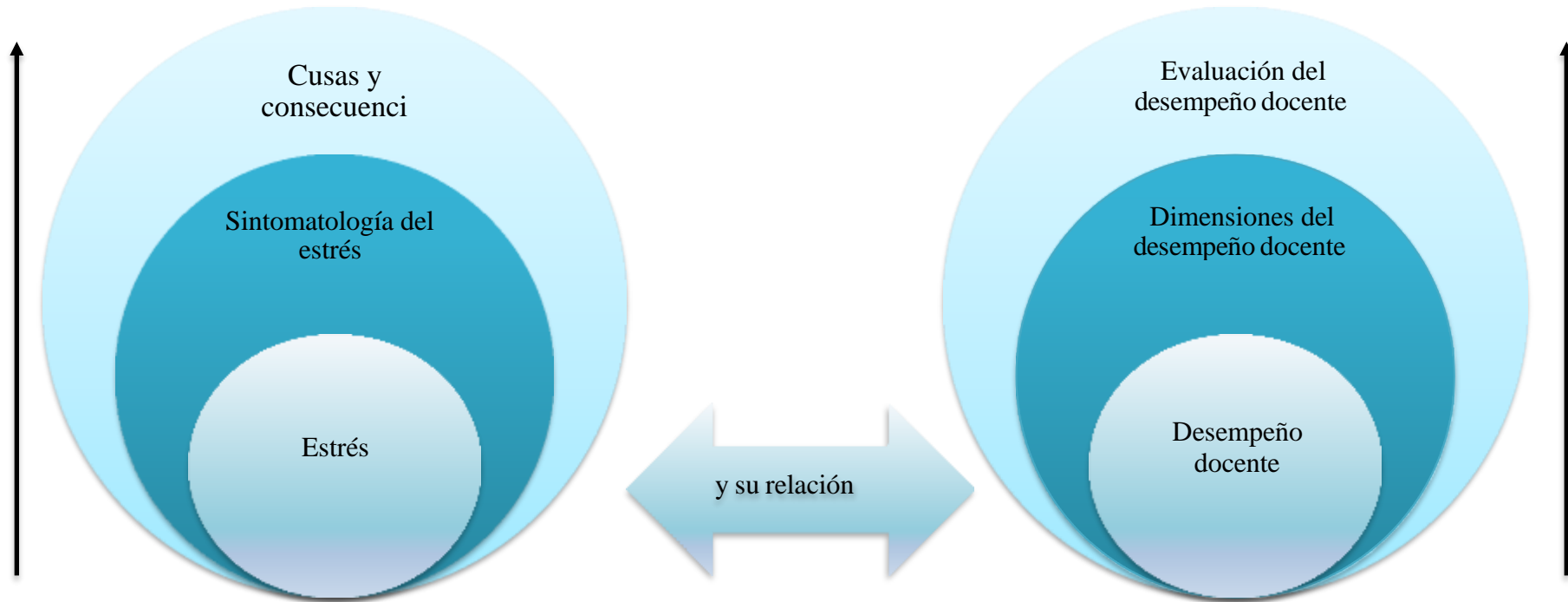


Gráfico 26. Red de Inclusión.

Elaborado por:

Fuente: Propia

Anexo 4. Encuesta aplicada a los docentes Unidad Educativa Intercultural Bilingüe (El estrés)

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Carrera: Psicología Industrial



Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Tamboloma

Estimado docente: con la finalidad de fortalecer el desempeño de los docentes, por esta razón, se solicita responder las siguientes interrogantes de forma original. La encuesta aplicada tiene el carácter de confidencial.

Objetivo: Identificar los factores que provocan el estrés en los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Instrucciones: Se recomienda seleccionar la alternativa que usted considere pertinente

N.	Ítems básicos	Alternativa				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Considera usted que existe inestabilidad en su puesto de trabajo (posibilidad de quedarse sin trabajo)?					
2	¿Siente usted la falta de autonomía para el desempeño de sus funciones?					
3	¿Cree usted que en su trabajo la estructura jerárquica es inadecuada?					
4	¿Considera usted que es demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo establecido?					
5	¿Considera usted que su formación no es adecuada para responder a todas las demandas pedagógicas?					
6	¿Considera usted que desconoce las exigencias pedagógicas a las que se enfrenta?					
7	¿Considera usted que imparte clases en áreas que no son de su especialidad?					

8	¿Considera usted que debe sustituir a compañeros ausentes?					
9	¿Considera usted que enfrenta constantes cambios en su profesión?					
10	¿Considera usted que imparte clase a un grupo con un número elevado de estudiantes?					
11	¿Considera usted que enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes?					
12	¿Cree usted que el salario es bajo en relación al trabajo que desempeña?					

Anexo 5. Encuesta aplicada a los docentes Unidad Educativa Intercultural Bilingüe (desempeño docente)



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO



Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Carrera: Psicología Industrial

Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Intercultural Tamboloma

Estimado docente: con la finalidad de fortalecer el desempeño de los docentes, por esta razón, se solicita responder las siguientes interrogantes de forma original. La encuesta aplicada tiene el carácter de confidencial.

Objetivo: Identificar los factores que provocan el estrés en los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Instrucciones: Se recomienda seleccionar la alternativa que usted considere pertinente

N.	Ítems básicos	Alternativa				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Usted incorpora metodologías activas y participativas en el desarrollo de la clase?					
2	¿Usted relaciona los temas de clase con las tutorías que reciben los estudiantes?					
3	¿Usted promueve en forma coordinada el trabajo académico y actitudinal de los alumnos?					
4	¿Usted es consciente que las acciones dirigidas de forma inadecuada provocan malestar en el trabajo diario?					
5	¿Usted dispone de buenas habilidades para la comunicación?					
6	¿Usted mantiene el equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución?					
7	¿Usted es consciente que el comportamiento inapropiado afecta a las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa?					

8	¿Usted retroalimenta el avance de los estudiantes de acuerdo a lo programado?					
9	¿Usted considera que en su programación es rígida con sus planteamientos?					
10	¿Usted se ha capacitado en los últimos cinco años en los nuevos enfoques de educación superior?					
11	¿Usted se considera una persona comprometida con la función docente?					
12	¿Usted emplea espacios y tiempos de conversación con los estudiantes?					

Anexo 6. Validación del cuestionario mediante juicio de profesionales externos

(Estrés)

Evaluador 1.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera: Psicología Industrial



Docente evaluador

Se solicita muy comedidamente su colaboración en la evaluación del cuestionario adjunto con la finalidad de que sea revisado y analizado en base a cuatro indicadores: pertinencia, redacción, coherencia y relevancia. Marque con una x el casillero en las tablas de validación de contenido conforme su criterio y experiencia profesional.

Información general:

Nombre del investigador	Dr. Diego Páez Andueña Paloma
Programa de estudio	Psicología Industrial
Temas de proyecto de investigación	"El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tambora"
Objetivos de la investigación	
Objetivo General	Análisis del estrés y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tambora.
Objetivos Específicos	Fundamentar teóricamente el estrés y el desempeño docente. Identificar los factores que provocan el estrés en los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tambora. Determinar los resultados del estrés en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tambora.

Información general del evaluador

Nombre del evaluador	<u>Lic. Lourdes Elizabeth Navas Franco Mg.</u>
Cargo	<u>Docente</u>
Años de experiencia en el cargo	<u>años</u>
Último Título	<u>Magister en Docencia Universitaria</u>



Escala de valoración instrumento de investigación

Cuestionario

Máximo de 0,9 = Excelente

Máximo de 0,8 = Bueno

Máximo de 0,7 = Aceptable

Menor o igual a 0,7: el modelo no es aconsejable

Cuestionario dirigido a los Docentes (Estrés)

N.	Ítems básicos	Alternativas			
		Excelente	Bueno	Aceptable	No es aconsejable
1	¿Considera usted que existe inestabilidad en su puesto de trabajo (posibilidad de cambios en trabajo)?	3			
2	¿Siente usted la falta de autonomía para el desempeño de sus funciones?	3			
3	¿Cree usted que en su trabajo la estructura jerárquica es inadecuada?	3			
4	¿Considera usted que es demasiada cantidad de materia impartir en el tiempo establecido?	3			
5	¿Considera usted que su formación no es adecuada para responder a todas las demandas pedagógicas?	3			
6	¿Considera usted que desconoce las exigencias pedagógicas a las que se enfrenta?	3			
7	¿Considera usted que imparte clases en áreas que no son de su especialidad?	3			
8	¿Considera usted que debe sustituir a compañeros ausentes?	3			
9	¿Considera usted que enfrenta constantes cambios en su profesión?	3			
10	¿Considera usted que ingratificase a un grupo con un número elevado de estudiantes?	3			
11	¿Considera usted que enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes?	3			
12	¿Cree usted que el salario es hincapié al trabajo que desempeña?	3			

Gracias por su colaboración



Cuestionario dirigido a los docentes (Desempeño docente)

N.	Ítems básicos	Alternativas			
		Excelente	Buena	Aceptable	No es aconsejable
1	¿Usted incorpora metodologías activas y participativas en el desarrollo de la clase?	x			
2	¿Usted relaciona los temas de clase con las tutorías que reciben los estudiantes?	x			
3	¿Usted promueve en forma coordinada el trabajo académico y actitudinal de los alumnos?	x			
4	¿Usted es consciente que las acciones dirigidas de forma inadecuada provocan malestar en el trabajo diario?	x			
5	¿Usted dispone de buenas habilidades para la comunicación?	x			
6	¿Usted mantiene el equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución?	x			
7	¿Usted es consciente que el comportamiento inapropiado afecta a las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa?	x			
8	¿Usted retroalimenta el avance de los estudiantes de acuerdo a lo programado?	x			
9	¿Usted considera que en su programación es rígida con sus planteamientos?	x			
10	¿Usted se ha capacitado en los últimos cinco años en los nuevos enfoques de educación superior?	x			
11	¿Usted se considera una persona comprometida con la función docente?	x			
12	¿Usted emplea espacios y tiempos de conversación con los estudiantes?	x			

Gracias por su colaboración

Anexo 7. Validación del cuestionario mediante juicio de profesionales externos (Desempeño docente)



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera: Psicología Industrial



Docente evaluador

Se solicita muy comedidamente su colaboración en la evaluación del cuestionario adjunto con la finalidad de que sea revisado y analizado en base a cuatro indicadores pertinencia redacción coherencia y relevancia. Marque con una x el casillero en las tablas de validación de contenido conforme su criterio y experiencia profesional.

Información general:

Nombre del investigador	del	Diego Paul Anchamán Paloma
Programa de estudio institución		Psicología Industrial
Tema de proyecto de investigación		"El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma".
Objetivos de la investigación		
Objetivo General		Analizar el estrés y su relación con desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.
Objetivos Específicos		Fundamentar teóricamente el estrés y el desempeño docente. Identificar los factores que provocan el estrés en los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma. Determinar los resultados del estrés en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Información general del evaluador

Nombre del experto: Mg. Luis Fernando Imacaña Peñalosa

C.C: 180386883 - 3

Título: Magister en Ciencias de la Educación

Experiencia en el área de la investigación: 16 años



Escala de valoración instrumento de investigación

Cuestionario

Máximo de 0,9 = Excelente

Máximo de 0,8 = Bueno

Máximo de 0,7 = Aceptable

Menor o igual a 0,7: el modelo no es aconsejable

Cuestionario dirigido a los docentes (Estrés)

N.	Ítems básicos	Alternativas			
		Excelente	Buena	Aceptable	No es aconsejable
1	¿Considera usted que existe inestabilidad en su puesto de trabajo (posibilidad de mudarse en trabajo)?	X			
2	¿Siente usted la falta de autonomía para el desempeño de sus funciones?	X			
3	¿Cree usted que en su trabajo la estructura jerárquica es inadecuada?	X			
4	¿Considera usted que se demanda cantidad de materia impartir en el tiempo establecido?	X			
5	¿Considera usted que su formación no es adecuada para responder a todas las demandas pedagógicas?	X			
6	¿Considera usted que desconoce las exigencias pedagógicas a las que se enfrenta?	X			
7	¿Considera usted que imparte clases en áreas que no son de su especialidad?	X			
8	¿Considera usted que debe sustituir a compañeros ausentes?	X			
9	¿Considera usted que enfrenta constantes cambios en su profesión?	X			
10	¿Considera usted que imparte clase a un grupo con un número elevado de estudiantes?	X			
11	¿Considera usted que enfrenta desconsideraciones por parte de los estudiantes?	X			
12	¿Cree usted que el salario es bajo en relación al trabajo que desempeña?	X			

Gracias por su colaboración



Cuestionario dirigido a los docentes (Desempeño docente)

N.	Ítemo básicos	Alternativa			
		Excelente	Buena	Aceptable	No es aconsejable
1	¿Usted incorpora metodologías activas y participativas en el desarrollo de la clase?	x			
2	¿Usted relaciona los temas de clase con las tutorías que reciben los estudiantes?	x			
3	¿Usted promueve en forma coordinada el trabajo académico y actitudinal de los alumnos?	x			
4	¿Usted es consciente que las acciones dirigidas de forma inadecuada provocan malestar en el trabajo diario?	x			
5	¿Usted dispone de buenas habilidades para la comunicación?	x			
6	¿Usted mantiene el equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución?	x			
7	¿Usted es consciente que el comportamiento inapropiado afecta a las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa?	x			
8	¿Usted retroalimenta el avance de los estudiantes de acuerdo a lo programado?	x			
9	¿Usted considera que en su programación es rígida con sus planteamientos?	x			
10	¿Usted se ha capacitado en los últimos cinco años en los nuevos enfoques de educación superior?	x			
11	¿Usted se considera una persona comprometida con la función docente?	x			
12	¿Usted emplea espacios y tiempos de conversación con los estudiantes?	x			

Gracias por su colaboración