



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

CARRERA: HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN

CURRICULAR

TEMA:

**“EL ESTRÉS OCUPACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
SECUNDARIO DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, AMBATO
DICIEMBRE 2023”**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

Línea de investigación: Salud y Bienestar Integral

AUTORA:

Maritza Paola Córdova Vivas

DIRECTOR:

Dr. Juan Carlos Flores Díaz

2025



CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 03 de febrero de 2025

Dr. Juan Carlos Flores Díaz

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

**JUAN
CARLOS
FLORES
DIAZ** Firmado digitalmente por
JUAN CARLOS
FLORES DIAZ
Fecha:
2025.02.03
09:35:25 -05'00'

(f)

Dr. Juan Carlos Flores Díaz

C.C.: 1709564148

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a todas las personas que de una u otra manera me han permitido desarrollarme profesionalmente, de igual forma quienes han formado parte a mi crecimiento académico, como es mi querida familia, esta tesis es un tributo a su confianza en mí y a su creencia en mi capacidad para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todas las personas que participaron en este estudio quienes me guiaron y me brindaron su apoyo cuya colaboración fue esencial para la realización de esta investigación.

Este trabajo no habría sido posible sin el apoyo de la Universidad del Norte, con sus docentes, cuyas contribuciones académicas y consejos me brindaron su apoyo para culminar con mi maestría.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente Trabajo de Grado a la Universidad Técnica del Norte, para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
Cédula de Identidad:	1803536232
Apellidos y Nombres:	Córdova Vivas Maritza Paola
Dirección:	Imbabura-Otavalo-San Pablo de Lago – Carrera Ibarra
Email Institucional:	mpcordovav@utn.edu.ec

Teléfono Fijo:	mpcordovav@utn.ed u.ec; 988718740	Teléfono Móvil:	mpcordovav@utn.ed u.ec; 988718740
-----------------------	--------------------------------------	------------------------	--------------------------------------

DATOS DE LA OBRA

Título:	El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa, Ambato diciembre 2023.
Autores (es):	Córdova Vivas Maritza Paola
Fecha: DD/MM/AA	03/02/2025

SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO

PROGRAMA:	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
DIRECTOR:	Dr. Juan Carlos Flores

2.- CONSTANCIA

El Autor, Córdova Vivas Maritza Paola manifiesta que la obra es objeto de la presente autorización es original se la desarrollo sin violar derechos de autor de terceros. Por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que se asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 03 días del mes de febrero de 2025

EL AUTOR:

(f)

Córdova Vivas Maritza Paola

C.C.: 1803536232

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	5
ÍNDICE DE CONTENIDOS	8
ÍNDICE DE TABLAS	10
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	16
1. Problema de investigación	16
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Antecedentes	18
1.3 Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación	20
CAPITULO II MARCO REFERENCIAL.....	24
2.1 Marco Teórico.....	24
2.2 Marco Legal.....	35
CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	40

3. Metodología de la Investigación	40
3.1 Diseño de la investigación	40
3.2 Enfoque y tipo de investigación.....	40
3.3 Descripción del área de estudio / Grupo de estudio.....	40
3.3.1 Población y muestra.....	40
3.3.2 Criterios de Inclusión.....	41
3.3.3 Criterios de exclusión	41
3.3.4 Criterios de eliminación.....	41
3.4 Métodos de recolección de información	41
3.5 Técnicas e instrumentos de información.....	41
3.5.1 Técnica.....	41
3.5.2 Instrumentos.....	41
3.5.3 Método de análisis de datos	43
3.6 Consideraciones bioéticas	43
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSION.....	48
ANALISIS ESTADISTICO.....	48
DISCUSIÓN	83
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	86
BIBLIOGRAFIA	87
ANEXOS	91
VALIDACIÓN POR EXPERTOS DEL CUESTIONARIO.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de estrés.....	27
Tabla 2 Estrés Laboral	29
Tabla 3 Operalización de las variables.....	44
Tabla 4 Nivel educativo	48
Tabla 5 Número de hijos.....	48
Tabla 6 Trabaja doble jornada	49
Tabla 7 Número de años trabajando en la institución	50
Tabla 8 Número de años trabajando en la docencia.....	50
Tabla 9 Género.....	51
Tabla 10 La gente no comprende la misión y metas de la organización.....	51
Tabla 11 La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.....	52
Tabla 12 No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo...	53
Tabla 13 El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	54
Tabla 14 Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.....	55
Tabla 15 Mi supervisor no me respeta	56
Tabla 16 No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.....	56
Tabla 17 Mi equipo no respalda mis metas profesionales.....	57
Tabla 18 Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	58
Tabla 19 La estrategia de la organización no es bien comprendida	59

Tabla 20 Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	59
Tabla 21 Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	60
Tabla 22 Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.....	61
Tabla 23 No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	62
Tabla 24 No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	62
Tabla 25 La estructura formal tiene demasiado papeleo	63
Tabla 26 Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	64
Tabla 27 Mi equipo se encuentra desorganizado	64
Tabla 28 Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes	65
Tabla 29 La organización carece de dirección y objetivo	66
Tabla 30 Mi equipo me presiona demasiado.....	66
Tabla 31 Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo .	67
Tabla 32 Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	68
Tabla 33 La cadena de mando no se respeta.....	68
Tabla 34 No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	69
Tabla 35 Nivel Estrés Laboral	70
Tabla 36 Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.....	70
Tabla 37 Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).....	71
Tabla 38 Comunica sus ideas de forma clara y precisa.....	71
Tabla 39 Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.....	72

Tabla 40 Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.....	72
Tabla 41 Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica.....	73
Tabla 42 Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca	73
Tabla 43 Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas	74
Tabla 44 Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución	74
Tabla 45 Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios.....	75
Tabla 46 En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.....	76
Tabla 47 Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado	76
Tabla 48 Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia.....	77
Tabla 49 Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este.....	78
Tabla 50 Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, respeta la integridad física o psicológica de las personas	78
Tabla 51 Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología.....	79
Tabla 52 Respeto los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos.....	80
Tabla 53 Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.....	80
Tabla 54 Nivel de desempeño laboral.....	81

Tabla 55 Test de Normalidad.....82

Tabla 56 Correlación.....82

RESUMEN

El estrés ocupacional, un fenómeno ampliamente estudiado, impacta significativamente el desempeño laboral al surgir cuando las demandas del entorno laboral exceden la capacidad individual para enfrentarlas, generando respuestas fisiológicas y emocionales que afectan negativamente el rendimiento. Estudios demuestran que el estrés laboral disminuye la productividad y calidad del trabajo, y aumenta el ausentismo, la rotación de personal y los errores operativos. Esta investigación cuantitativa no experimental, realizada con 25 docentes de una unidad educativa, revela percepciones variadas sobre la claridad de la misión y metas de la organización, la presión en la rendición de informes, y la capacidad para controlar actividades laborales. A pesar de estos desafíos, la mayoría de los docentes muestra un desempeño laboral clasificado como "MEDIO". Esto sugiere la necesidad de enfoques más colaborativos y consistentes para mejorar el entorno educativo. En conclusión, el estrés ocupacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes.

Palabras claves: Estrés ocupacional, Desempeño laboral, Productividad, Ambiente educativo, Presión laboral

Autor: Maritza Paola Córdova Vivas

Correo: mpcordovav@utn.edu.ec

ABSTRACT

Occupational stress, a widely studied phenomenon, significantly impacts job performance as it arises when the demands of the work environment exceed an individual's capacity to cope, generating physiological and emotional responses that negatively affect performance. Studies show that occupational stress reduces productivity and work quality, while increasing absenteeism, staff turnover, and operational errors. This quantitative, non-experimental study, conducted with 25 teachers from an educational unit, reveals varied perceptions regarding the clarity of the organization's mission and goals, the pressure in reporting to superiors, and the ability to control work activities. Despite these challenges, most teachers exhibit a job performance classified as "MEDIUM." This suggests the need for more collaborative and consistent approaches to improve the educational environment. In conclusion, occupational stress has a significant impact on teachers' job performance.

Keywords: Occupational stress, Job performance, Productivity, Educational environment, Work pressure

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1. Problema de investigación

¿Cómo El estrés ocupacional influye en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa, Ambato diciembre 2023?

1.1. Planteamiento del problema

El planteamiento del problema se centra en la interacción entre el estrés ocupacional en los docentes y el desempeño laboral de los educadores de secundaria.

En primer lugar, el uso extensivo de la tecnología y la virtualidad ha cambiado drásticamente la forma en que los docentes llevan a cabo su labor educativa. La adaptación a nuevas plataformas y herramientas tecnológicas, así como la enseñanza a distancia, han creado una carga adicional de trabajo y estrés para los educadores, quienes deben enfrentarse a nuevos desafíos técnicos y pedagógicos.

Además, las exigencias del Ministerio de Educación para mantener la continuidad del aprendizaje durante la pandemia han aumentado la presión sobre los docentes. Se han implementado políticas y directrices que requieren un mayor compromiso y dedicación por parte de los educadores, lo que puede contribuir al aumento del estrés ocupacional.

En este contexto, la carga de estrés se ve agravada por las características propias de la institución educativa, como la cantidad de estudiantes, el nivel socioeconómico de los mismos y otras particularidades. En el caso de esta institución educativa, la situación específica de la institución puede generar tensiones adicionales para los docentes, como la diversidad de estudiantes, las necesidades educativas especiales, o la falta de recursos tecnológicos adecuados.

El estrés es normalmente una respuesta a acontecimientos molestos o amenazantes que se convierten en anómalo cuando es crónico. Se ha estudiado que el estrés crónico puede impedir el funcionamiento diario y el equilibrio emocional, además con una serie de problemas de salud, que traen como consecuencia el ausentismo del trabajo y por lo tanto, pérdidas financieras.

La fatiga crónica es una forma de angustia psicosomática que se da por la acumulación de problemas, resultando una significativa disminución lentamente de la energía. La fatiga en el ámbito psicológico tiene una perspectiva que se trata como un fenómeno subjetivo, que se produce como resultado del esfuerzo mental, la experiencia de las emociones, el esfuerzo físico e incluso la inactividad. La misma que se caracteriza por la capacidad reducida para percibir nuevas impresiones, dificultad para concentrar la atención y renuencia al trabajo físico y mental con agitación nerviosa simultánea (Kruczek, A, 2019).

El estrés ocupacional es una respuesta a altos niveles de excitación y de angustia, la cual es el resultado de la reacción a los factores de riesgo psicosociales que se caracterizan por las condiciones de trabajo, y de su organización que a futuro suele afectar a la salud de los trabajadores. Es por eso que el estrés ocupacional se cataloga como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento que se reacciona a ciertos aspectos del entorno del trabajo (i Lluís, S. M.).

Los síntomas por el estrés crónico pueden incluir trastornos en la esfera del funcionamiento emocional (irritabilidad, agresividad), resistencia a realizar actividad física y trabajo, molestias somáticas (cardiovasculares, endocrinológicas, digestivas), así como debilitamiento del sistema inmunitario (aumento de la susceptibilidad a infecciones y enfermedades). Estos síntomas pueden perjudicar no solo la salud física y mental de un individuo, sino también la calidad de vida.

La fatiga crónica como consecuencia del estrés crónico afecta la calidad de la relación del docente con los alumnos y compañeros de trabajo. Además, afecta la vida familiar de los docentes y contribuye a contraer frecuentes conflictos. Socialmente el estrés experimentado por el docente, que se traduce en fatiga crónica, puede tener un impacto destructivo en el proceso educativo, y especialmente en los logros de los estudiantes y se ha demostrado que el estrés crónico reduce la eficiencia del trabajo (Sarayasi Ccuno, R. H, 2021).

Los factores psicosociales hoy en día se ha demostrado que tiene efectos sobre la salud, los que más sobresalen son el bajo control sobre el contenido y las condiciones de

trabajo, las altas exigencias psicológicas, el bajo apoyo social en la realización del trabajo y de la escasez de recompensas.

Para valorar el estrés ocupacional mediante el Cuestionario de estrés laboral de LA OIT, la cual está diseñada para cualquier tipo de trabajo, además mide e identifica factores de riesgo psicosociales y combina técnicas cuantitativas y cualitativas en varias fases. Mientras que para evaluar el desempeño laboral se utilizará Formulario de Evaluación del Desempeño de autoría propia, cuyo cuestionario fue validado por expertos, de este instrumento consta de 7 competencias genéricas y específicas del área de vinculación, cada competencia fue seleccionada del perfil de puesto determinando así las más comunes. Esta evaluación es de 180°, pues solo se considera la evaluación del par funcional, del jefe inmediato y la autoevaluación.

En el Ecuador según un estudio que realizó Guerrero en el 2017, después que hubo algunos cambios en el pensum académico y en los horarios de clases, se ha evidenciado cierta insatisfacción y problemas en la salud por lo que se llega a la conclusión que es un desafío grande trabajar con estudiantes de nivel secundaria, ya que el docente se enfrenta a una gran cantidad de alumnos, desinterés, desmotivación, conflictos y problemas de conducta.

Es por esta razón que el docente no solo cumple con la función de impartir conocimiento sino también corregir exámenes y trabajos, evaluar, atender tutorías y revisiones, reuniones de equipo, esto conlleva a que en los docentes genere mayor estrés y fatiga laboral por el cumplimiento con las reformas educativas, la innovación, la investigación y la exigencia de calidad (García Lino, M. E, 2020).

1.2. Antecedentes

El estrés laboral es un fenómeno que ocurre cuando las demandas del trabajo superan los recursos disponibles para hacerles frente, lo que resulta en tensiones físicas, emocionales o mentales para los trabajadores. El estrés laboral puede tener una serie de consecuencias negativas tanto para los empleados como para las organizaciones. En los individuos, puede manifestarse en forma de fatiga, ansiedad, irritabilidad, insomnio, problemas de salud física y mental, agotamiento emocional e incluso enfermedades crónicas. A nivel organizacional, el estrés laboral puede contribuir al ausentismo, la

rotación de personal, la disminución de la productividad, el aumento de los costos de atención médica y una cultura laboral tóxica.

La docencia es una actividad primordial para el crecimiento y desarrollo humano, por lo que su función es realizar las labores exigentes ya que en general los profesores acaban sufriendo estrés laboral, debido a las responsabilidades que deben desempeñar, se asocia con mayores demandas laborales de habilidades mentales, habilidades de comunicación e interacción social. El estrés ocupacional de los docentes es un fenómeno mundial que contiene numerosas fuentes de estrés. Los bajos salarios y las circunstancias de trabajo inadecuadas son los problemas más comunes a los que se enfrenta la profesión del docente, los problemas con la distribución de tareas laborales, las demandas de habilidades de comunicación, el aumento de la regulación emocional y el profesionalismo en todas las áreas han resultado en una disminución del número de docentes. La sobrecarga de trabajo que tienen los docentes no se ve compensada con el salario que perciben.

Hoy en día, el prestigio del docente ha sido desvalorizado por la sociedad, asignándole responsabilidades que tradicionalmente recaen en la familia. Esta transferencia de funciones, junto con la desmotivación del alumnado, la formación inadecuada y las limitadas competencias pedagógicas desde una perspectiva dinámica del aprendizaje y promoción del desarrollo integral de los alumnos, han contribuido significativamente a esta desvalorización. Además, las actitudes de la sociedad, que suelen considerar al docente como el principal responsable de las deficiencias del sistema educativo, agravan la situación al negarle la formación y el apoyo adecuados. Ante estos estresores, es fundamental que los docentes implementen estrategias de afrontamiento, activando mecanismos conductuales, cognitivos y emocionales, con el fin de mitigar los síntomas del estrés en sus fases iniciales (García Lino, M. E, 2020).

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Determinar el estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una unidad educativa, Ambato diciembre 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Valorar el estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes mediante la aplicación de tests.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una unidad educativa, Ambato diciembre 2023.
- Recomendar medidas de prevención y control para disminuir el estrés ocupacional mejorando el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una unidad educativa, Ambato diciembre 2023.

1.4 Justificación

Según la OMS define a la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Por lo que la salud mental, según esta definición, es fundamental, ya que permite a las personas afrontar el estrés que se da normalmente y desarrollarse de forma productiva en el trabajo, aportando con las comunidades de manera adecuada (Etienne, 2018). Esto destaca la importancia de no solo abordar las enfermedades físicas, sino también garantizar un estado óptimo de salud mental para enfrentar los desafíos de la vida cotidiana y contribuir de manera productiva a la sociedad.

El estrés laboral en docentes es un problema de importancia global, reconocido por organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización (Organización Mundial de la Salud, 2022) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Según datos de (OIT, 2016), el estrés laboral afecta al 22% de los trabajadores a nivel mundial. La OMS estima que el 60-70% de los días de trabajo perdidos pueden atribuirse al estrés relacionado con el trabajo. Esto no solo afecta a los individuos, sino también a las organizaciones y la economía en general, debido a la disminución de la productividad y los costos asociados con la atención médica y el ausentismo laboral.

En América Latina, la (OPS, 2020) señala que alrededor del 20% de los trabajadores experimentan estrés laboral crónico. En Ecuador, estudios han encontrado que aproximadamente el 30% de los docentes reportan niveles elevados de estrés laboral (Jarrín et al., 2022). Estas cifras destacan la magnitud del problema y la necesidad de abordarlo de manera efectiva para proteger la salud y el bienestar de los

trabajadores, en este caso, los docentes, quienes juegan un papel fundamental en la sociedad al educar y formar a las futuras generaciones.

La trascendencia del estrés laboral en docentes radica en su impacto no solo en el individuo, sino también en su entorno laboral y social. Cuando alguna de las tres esferas del ser humano (bienestar físico, mental y social) se ve afectada, tiene repercusiones directas en las otras dos, lo que puede generar efectos físicos y mentales en el empleado. Esta situación se refleja en el desempeño de las actividades laborales, el ritmo y la productividad en el lugar de trabajo.

El estrés laboral constante puede dar lugar a una disminución en la calidad de vida de los docentes, afectando su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones educativas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado la importancia de abordar el estrés laboral como un tema de salud pública, reconociendo su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores OMS, (2023).

Es imperante mencionar que (Ecuador, Asamblea Nacional de la República, 2008) reconoce el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral seguro y saludable, así como a condiciones de trabajo dignas. El artículo 34 de la Constitución establece que "El trabajo es un derecho y un principio que dignifica a la persona y al ser humano. Es un medio de realización, servicio, formación, educación, integración, participación y solidaridad social". Esta disposición resalta la importancia de proporcionar un entorno laboral que promueva tanto el bienestar físico como emocional de los trabajadores, incluidos los docentes. Por lo tanto, abordar el estrés laboral en docentes no solo es esencial para proteger su salud y bienestar, sino también para cumplir con los principios constitucionales de Ecuador en cuanto al trabajo digno y seguro.

Los docentes que tienen roles duales, desempeñándose tanto como padres o madres además de su labor docente, enfrentan una vulnerabilidad particular al estrés laboral. Además de las demandas propias del trabajo, deben equilibrar las responsabilidades familiares, lo que puede aumentar significativamente su carga de trabajo y contribuir al estrés. Según un estudio realizado por (Acuña et al., 2022), los docentes que tienen hijos enfrentan desafíos adicionales para conciliar el trabajo y la vida familiar, lo que puede aumentar su susceptibilidad al estrés laboral. La necesidad de atender las necesidades de los hijos junto con las exigencias profesionales puede generar tensiones adicionales y afectar negativamente la salud mental de los docentes.

Además, los docentes que trabajan en jornadas nocturnas también enfrentan una mayor vulnerabilidad al estrés laboral. Investigaciones realizadas por Larrea Pedrosa, (2019) han demostrado que trabajar en turnos nocturnos está asociado con un mayor riesgo de trastornos del sueño y problemas de salud mental. El trabajo nocturno interrumpe el ritmo circadiano natural del cuerpo, lo que puede provocar dificultades para conciliar el sueño, fatiga crónica y otros problemas de salud relacionados con el estrés. Esto se debe a que el cuerpo humano está biológicamente programado para estar activo durante el día y descansar durante la noche, por lo que el trabajo nocturno puede desajustar este equilibrio natural, afectando la salud física y mental del individuo.

La factibilidad de esta investigación se sustenta en una serie de elementos clave que garantizan su realización efectiva y la validez de sus resultados. En primer lugar, la apertura y colaboración de la Institución son fundamentales, ya que brindan acceso a los docentes y al entorno educativo necesario para llevar a cabo el estudio. La disposición de la institución educativa para colaborar y facilitar el acceso a los recursos necesarios permite realizar el estudio en un entorno real y relevante para los fines de la investigación.

Además, la disposición y el consentimiento informado de los docentes para participar en la investigación son esenciales para obtener datos relevantes y significativos. La colaboración de los docentes garantiza la representatividad de la muestra y la validez de los resultados obtenidos, al tiempo que demuestra su compromiso con el proceso de investigación.

Contar con recursos adecuados, como tecnología y equipos necesarios para recopilar y analizar datos, también es crucial para garantizar la calidad y precisión de la investigación. Esto incluye el acceso a computadoras, software especializado y cualquier otro material necesario para llevar a cabo las entrevistas, encuestas u otras metodologías de investigación que se utilicen. El respaldo de las autoridades educativas es otro aspecto importante que facilita la realización de la investigación. El apoyo institucional puede implicar la coordinación de la participación de los docentes, así como el acceso a información relevante sobre políticas y prácticas educativas que pueden influir en el estrés laboral de los educadores.

Finalmente, el seguimiento de los lineamientos éticos y metodológicos establecidos es crucial para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados de la investigación. Esto

implica el cumplimiento de normas éticas en la obtención y el manejo de datos, así como el uso de métodos de investigación rigurosos y válidos para asegurar la credibilidad de los hallazgos. En conjunto, estos elementos aseguran que la investigación se lleve a cabo de manera ética, rigurosa y efectiva, proporcionando resultados válidos y significativos que contribuyan al conocimiento sobre el estrés laboral en docentes y las posibles medidas de intervención para abordarlo.

La Declaración de Helsinki proclamada por la Asociación Mundial (AMM), establece principios éticos para la investigación médica en seres humanos, esperando que quienes realicen investigación con seres humanos respeten y seguirán los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki para garantizar el bienestar y los derechos de los participantes en la investigación. Esto incluye el consentimiento informado de los participantes, la confidencialidad de la información recopilada y el respeto por la dignidad y autonomía de los sujetos de estudio.

CAPITULO II MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

La educación y la docencia tiene como finalidad proporcionar ayuda al estudiante brindando conocimientos, orientación y promover la interacción entre todos con la finalidad de conseguir el aprendizaje logrando de esta manera las estrategias adecuadas para resolver y enfrentar los problemas.

A pesar de lo vivido en los últimos años, después de la pandemia por Covid-19 se ha realizado varias estrategias para poder impartir el conocimiento y enseñanza. Pero ha llevado a la necesidad de mayor exigencia laboral, horas extras, agotamiento, incertidumbre entre el personal docente y sus superiores, además a influenciado los rasgos de personalidad que sobresalen en el sujeto.

La Unión Europea resalta el estrés laboral como la secuencia de reacciones a nivel psicofisiológico, cognitivo, emocional y conductual hacia aspectos perjudiciales o nocivos relacionados al ámbito laboral que tiene como consecuencia sobre el individuo produciendo la incapacidad para afrontarlos.

Según la Organización Mundial para la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, los riesgos psicosociales laborales son hechos, situaciones o contextos con una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador de forma importante. En efecto, su característica fundamental se centra en la capacidad de ocasionar daño, en conjunto con la alta probabilidad de aparecer y de generar consecuencias graves para la salud. Según la OMS, en los países que sobresale esta problemática se encuentran: México con el 75%, seguido de China 73% y Estados Unidos con el 59%. Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016), destaca a Chile con 27,9%, Argentina 26,7%. En Manabí-Ecuador se identifica el 25% de profesionales de educación quienes presentan estrés laboral (Molina y García, 2018). Los factores de riesgos psicosociales laborales, los ritmos y exigencias de trabajo excesivas, urgencia temporal, trato inapropiado o injusto, inseguridad contractual, bajo control sobre el propio trabajo, exigencias contradictorias o bajo apoyo social, pues crean condiciones laborales disfuncionales para el individuo y la organización. Esto demuestra que va en aumento el malestar que sufren los docentes como irritabilidad,

desgaste mental y físico, dificultad para concentrarse, alteraciones en la alimentación y sueño relacionados a estrés laboral (Rodríguez-Pérez, y Camino 2022).

Variable Independiente

Conceptos de estrés

Según OMS, (2023) se describe al estrés como un estado de inquietud o tensión psicológica provocado por situaciones desafiantes. Es una experiencia común a todos los individuos, ya que surge como una respuesta natural ante amenazas y otros estímulos. Sin embargo, es la manera en que gestionamos este estrés lo que determina su impacto en nuestro bienestar.

El estrés se considera como una respuesta adaptativa del cuerpo ante cualquier tipo de demanda externa o interna, que puede ser física o psicológica. Esta respuesta puede desencadenarse por una variedad de situaciones, desde enfrentarse a un peligro inminente hasta afrontar cambios significativos en la vida cotidiana. Selye también propuso que el estrés puede ser tanto positivo como negativo, dependiendo de cómo se perciba y maneje por parte del individuo (Selye, 1978).

Según Lazarus, el estrés se entiende como una evaluación subjetiva que realiza la persona sobre la relación entre las demandas del entorno y sus propios recursos para hacerles frente. Esta evaluación puede ser influenciada por factores como las experiencias pasadas, las creencias personales y el apoyo social disponible. Además, Lazarus introdujo el concepto de estrés como un proceso dinámico y cambiante, donde la percepción y la interpretación del individuo juegan un papel fundamental en la experiencia del estrés (Lazarus & Folkman, 1986).

Karasek propuso que el estrés en el trabajo está relacionado con la combinación de demandas laborales y el control que los empleados tienen sobre su trabajo. Además, destacó la importancia de considerar la variedad y complejidad de las tareas laborales, así como el nivel de autonomía y participación en la toma de decisiones de los trabajadores. El modelo de Karasek sugiere que los trabajadores experimentarán altos niveles de estrés cuando enfrenten demandas laborales elevadas y tengan poco control sobre su trabajo, lo que puede tener consecuencias negativas para su salud física y mental (Karasek & Theorell, 1990).

La definición de estrés proporcionada por (McGrath, 1976) describe el estrés como un desequilibrio entre la demanda percibida y la capacidad del individuo para responder, ha sido bien aceptada y ofrece un marco para comprender el estrés psicosocial. De acuerdo con esta definición, el estrés surge cuando la persona percibe un desequilibrio entre lo que se exige de ella y su capacidad para afrontarlo, y este desequilibrio tiene consecuencias percibidas como significativas. Una forma de percibir el estrés es pensar en él como un proceso de búsqueda del equilibrio, donde las presiones externas y los recursos internos para afrontarlo se equilibran de acuerdo con la visión del yo y del mundo de una persona. Definiciones adicionales definen el estrés como un desequilibrio entre lo que un individuo necesita, quiere o desea lograr y lo que ofrece el entorno laboral para satisfacer estas necesidades.

El estrés es un concepto de doble dimensión que debe tenerse en cuenta. Algunos escritores diferencian entre estrés fisiológico, que es cuando el cuerpo se activa en respuesta a una amenaza, y estrés psicológico, cuando uno se prepara contra la amenaza a nivel psíquico. Sin embargo, esta distinción puede oscurecer la intrincada interacción de los procesos físicos y psicológicos del estrés. En el mundo de los humanos, estos dos procesos están estrechamente vinculados e interactúan continuamente, lo que dificulta distinguir el proceso físico del mental en eventos de estrés.

Fisiología del estrés

La fisiología del estrés engloba una intrincada serie de respuestas y cambios fisiológicos que acontecen en el organismo como resultado de la activación del sistema de respuesta al estrés. A grandes rasgos, este proceso implica una coordinación precisa entre el sistema nervioso central y el sistema endocrino. Cuando una persona se enfrenta a una situación estresante, el hipotálamo, situado en el cerebro, entra en acción y libera la hormona corticotropina (CRH). Esta sustancia viaja a la glándula pituitaria, estimulando la liberación de la hormona adrenocorticotropa (ACTH). Posteriormente, la ACTH actúa sobre las glándulas suprarrenales, las cuales desencadenan la producción y liberación de hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina, en la circulación sanguínea (Duval et al., 2010).

Simultáneamente, el sistema nervioso autónomo, compuesto por los sistemas simpático y parasimpático, también se activa. Esto resulta en la liberación de neurotransmisores como la noradrenalina y la adrenalina, que provocan cambios fisiológicos notables. Entre ellos se encuentran el aumento de la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la respiración, así como la redistribución del flujo sanguíneo hacia los músculos esqueléticos, preparando al cuerpo para la acción (Duval et al., 2010).

En paralelo, se producen ajustes metabólicos cruciales. Se incrementa la liberación de glucosa en la sangre, proporcionando una fuente de energía rápida para los músculos, lo que favorece una respuesta efectiva ante la situación estresante. Además, se pueden inhibir temporalmente funciones corporales no esenciales, como la digestión y el sistema inmunológico, con el fin de preservar energía para las demandas inmediatas (Duval et al., 2010).

Cabe destacar que la respuesta al estrés puede variar de persona a persona, así como también según la naturaleza y duración del estímulo estresante. Mientras que una respuesta aguda al estrés puede ser beneficiosa y adaptativa en situaciones de emergencia, la exposición crónica al estrés puede tener consecuencias negativas para la salud a largo plazo. Por ejemplo, puede aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares, trastornos del estado de ánimo y disfunciones del sistema inmunológico (Duval et al., 2010).

Tipos de estrés

Tabla 1 *Tipos de estrés*

Tipos de estrés	Descripción
Estrés Agudo	Este tipo de estrés se desencadena por una situación puntual o un evento repentino que provoca una respuesta inmediata del organismo. Puede ser breve y de intensidad elevada, y sucede cuando el individuo se enfrenta a demandas que sobrepasan sus recursos de afrontamiento en un corto período de tiempo. Es una respuesta adaptativa que prepara al cuerpo para reaccionar rápidamente ante una amenaza o desafío.
Estrés Crónico	Se refiere a un estado de estrés continuo y persistente que puede durar semanas, meses o incluso años. Surge de problemas crónicos, como enfermedades de larga

	duración, dificultades económicas persistentes, relaciones interpersonales conflictivas a largo plazo o situaciones de estrés laboral prolongado. Este tipo de estrés puede tener un impacto acumulativo en la salud física y mental a lo largo del tiempo y aumentar el riesgo de desarrollar trastornos crónicos y problemas de salud mental.
Estrés Ambiental	Es el estrés causado por factores ambientales que pueden generar tensión y afectar la salud física y mental a largo plazo. Incluye situaciones como la exposición a la contaminación del aire o del agua, el ruido constante en entornos urbanos, la sobrepoblación, el cambio climático y la pérdida de biodiversidad. Este tipo de estrés puede tener efectos negativos en la calidad de vida y el bienestar general de las personas, así como contribuir a la aparición de enfermedades crónicas y trastornos mentales.
Estrés Laboral	Se produce en el entorno laboral debido a la presión, las demandas excesivas, el acoso laboral, el miedo a perder el empleo, la falta de control sobre las tareas o la falta de apoyo por parte de los superiores. Esto puede provocar agotamiento emocional, fatiga crónica, irritabilidad, dificultades para concentrarse y problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión. El estrés laboral crónico puede afectar negativamente el rendimiento laboral, las relaciones interpersonales y la calidad de vida en general.
Estrés Traumático	Ocurre como resultado de un evento traumático que amenaza la vida, la integridad física o la salud emocional de una persona. Puede ser causado por situaciones como un accidente grave, un desastre natural, un incidente violento, el abuso físico o emocional, la guerra o el terrorismo. Este tipo de estrés puede tener un impacto duradero en la salud mental y emocional de la persona, provocando síntomas como flashbacks, pesadillas, evitación de situaciones relacionadas con el trauma, ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático (TEPT).
Estrés Psicosocial	Se origina en las interacciones sociales y las relaciones personales. Puede incluir conflictos familiares, problemas de pareja, presión social, discriminación, aislamiento social, dificultades en las relaciones laborales o preocupaciones sobre el futuro. Este tipo de estrés puede afectar negativamente la salud mental y emocional, provocando síntomas como irritabilidad, ansiedad, depresión, problemas para dormir, falta de concentración y baja autoestima. El estrés psicosocial crónico puede aumentar el riesgo de desarrollar trastornos mentales, como la depresión, la ansiedad y los trastornos de la alimentación.

Nota: tomado de (American Psychological Association, 2010)

Estrés laboral

Tabla 2 *Estrés Laboral*

Aspecto	Descripción
Factores estresantes	Se refiere a los elementos del entorno laboral que pueden generar estrés en los trabajadores. Estos factores pueden incluir altas demandas de trabajo, falta de control sobre las tareas, conflicto de roles, ambigüedad en las responsabilidades, inseguridad laboral, discriminación, acoso laboral, falta de apoyo por parte de los superiores, sobrecarga de trabajo, presión por cumplir plazos ajustados y dificultades para conciliar el trabajo y la vida personal.
Efectos en la salud	Describe las posibles consecuencias del estrés ocupacional en la salud física y mental de los trabajadores. Estos efectos pueden incluir síntomas físicos como dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, fatiga crónica, tensión muscular, problemas cardiovasculares, trastornos del sueño y sistemas inmunitarios debilitados. A nivel mental, el estrés laboral puede contribuir a la ansiedad, la depresión, la irritabilidad, la baja autoestima y el agotamiento emocional.
Rendimiento laboral	Se refiere al impacto del estrés ocupacional en el rendimiento y la productividad laboral. El estrés crónico puede afectar negativamente la capacidad de concentración, la toma de decisiones, la memoria, la creatividad, la motivación y la eficiencia en el trabajo. Esto puede conducir a errores, accidentes laborales, ausentismo, rotación de personal, disminución de la calidad del trabajo y una menor satisfacción laboral en general.

Estrategias de gestión del estrés

Incluye las técnicas y medidas que pueden implementarse para gestionar y reducir el estrés ocupacional en el lugar de trabajo. Estas estrategias pueden comprender programas de bienestar laboral, como sesiones de mindfulness, ejercicios de relajación y yoga en el trabajo, así como capacitaciones en habilidades de afrontamiento y gestión del tiempo. Además, promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, fomentar un clima laboral positivo, diseñar puestos de trabajo ergonómicos y establecer políticas organizacionales que respalden el bienestar y el apoyo a los empleados.

Nota: Tomado de (Ivancevich & Matteson, 1980)

La teoría Según Karasek & Theorell (1990) que es el modelo "demanda - control - apoyo social":

La teoría concebida por Karasek y Theorell, popularmente conocida como el modelo de demanda-control-apoyo social, representa un marco conceptual que busca entender de qué manera las condiciones laborales influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores. Este enfoque identifica tres componentes fundamentales: las exigencias inherentes al trabajo, el grado de autonomía sobre las tareas laborales y el apoyo social existente en el entorno laboral. Estos elementos interaccionan entre sí para determinar el nivel percibido de estrés por parte de los empleados y su capacidad para lidiar con las demandas laborales.

Las exigencias del trabajo hacen referencia al nivel de esfuerzo mental y físico requerido por las tareas laborales, así como a la presión temporal y la carga de trabajo. A medida que aumenta la intensidad de estas exigencias, los trabajadores experimentan un mayor grado de estrés. Por otro lado, el control sobre el trabajo está asociado con la autonomía y la capacidad de los empleados para tomar decisiones relacionadas con sus labores, así como con la variedad de tareas que desempeñan. Un mayor control sobre el trabajo se vincula con niveles más bajos de estrés y una mayor satisfacción laboral.

El tercer componente, el apoyo social en el lugar de trabajo, se refiere al grado en que los trabajadores perciben recibir respaldo emocional e instrumental de sus colegas y superiores. Este respaldo puede manifestarse a través de retroalimentación positiva, asistencia con las tareas laborales, reconocimiento por el trabajo bien realizado y un ambiente laboral colaborativo. El apoyo social actúa como un amortiguador contra los efectos negativos del estrés laboral, ayudando a los trabajadores a enfrentar las demandas laborales de manera más efectiva y a mantener su bienestar emocional y psicológico.

Según la teoría de Karasek y Theorell, un equilibrio adecuado entre las exigencias del trabajo, el control sobre las tareas laborales y el apoyo social en el entorno laboral es esencial para promover la salud y el bienestar de los empleados. Cuando los trabajadores tienen un mayor control sobre su trabajo y reciben un sólido respaldo social, son más capaces de enfrentar las demandas laborales y experimentan niveles más bajos de estrés. Por lo tanto, las organizaciones pueden mejorar la salud y el desempeño de sus empleados al crear entornos laborales que fomenten la autonomía, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo entre los miembros del personal.

Variable dependiente

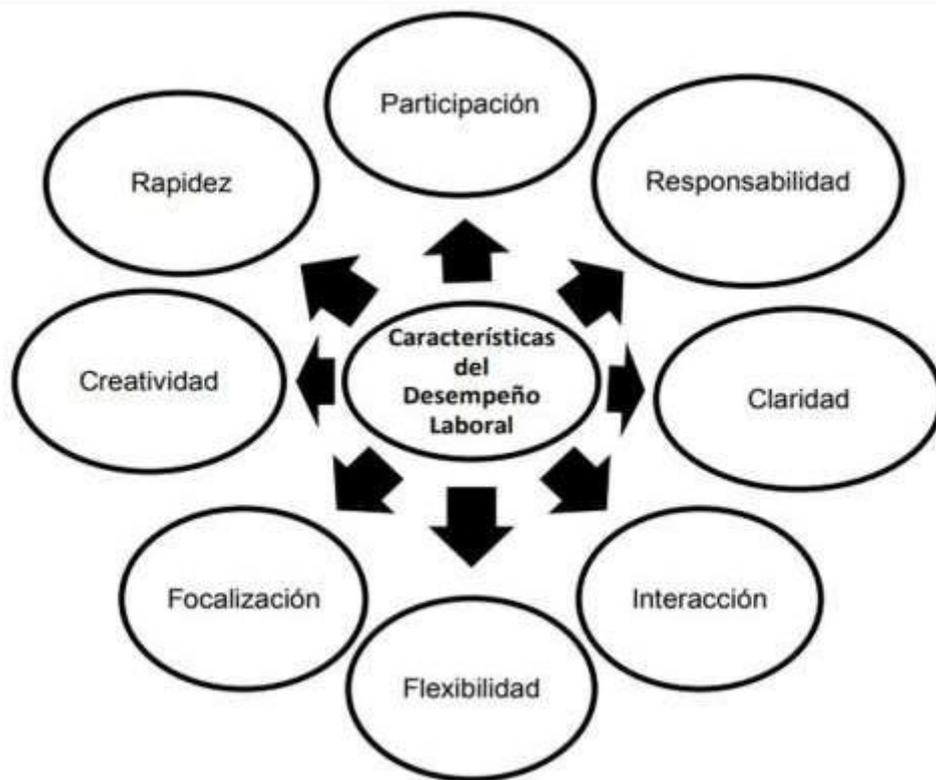
Conceptos de desempeño laboral

En su enfoque, Chiavenato destaca que el desempeño laboral no solo se limita a la ejecución de tareas asignadas, sino que también implica la capacidad del empleado para cumplir con los estándares de calidad establecidos por la organización. Además, Chiavenato enfatiza que el desempeño laboral no es únicamente una cuestión de productividad, sino que también abarca aspectos como la creatividad, la iniciativa y la capacidad para solucionar problemas dentro del contexto laboral (Chiavenato, 2000).

Robbins añade que el desempeño laboral no es solo una evaluación del trabajo realizado, sino también una medida de cómo el empleado se adapta al entorno laboral y contribuye al logro de los objetivos organizacionales. Esto implica aspectos como la cooperación con otros miembros del equipo, la participación en actividades de desarrollo profesional y la capacidad para recibir y aplicar retroalimentación de manera constructiva (Robbins & Judge, 2009).

Por su parte, Werther y Davis resaltan que el desempeño laboral no solo se centra en las tareas específicas de un empleado, sino que también tiene en cuenta su actitud, motivación y compromiso con la organización. Además, subrayan la importancia de la alineación entre los objetivos individuales y organizacionales para garantizar un desempeño laboral efectivo y contribuir al éxito a largo plazo de la empresa (Werther & Davis, 2008).

Figura 1 *Características del desempeño laboral*



Nota: (Chiavenato, 2000)

Importancia del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral reviste una importancia fundamental según García (2006), ya que constituye un pilar para una administración eficaz de la empresa. Este proceso proporciona una valiosa información sobre la efectividad y eficacia con que los empleados desempeñan sus labores en aras de alcanzar los objetivos organizacionales. Conocer el rendimiento del personal permite a la alta dirección tomar decisiones

fundamentadas para el beneficio de la institución, adaptando estrategias y acciones cuando sea necesario para mejorar el desempeño y avanzar hacia el logro de la misión y visión propuestas.

Robbins & Judge, (2009) resalta la relevancia del desempeño laboral al proporcionar datos esenciales para la gestión del talento humano en la empresa. Este aspecto abarca desde la toma de decisiones respecto a ascensos, transferencias, rotaciones y despidos, hasta la identificación de necesidades de capacitación y desarrollo del personal para optimizar su desempeño y fomentar su crecimiento profesional.

En cuanto a las características del desempeño laboral, Chiavenato, (2000) enumera una serie de aspectos cruciales. Entre estos se incluyen la capacidad de adaptación a diferentes situaciones, habilidades de comunicación efectiva, iniciativa para tomar acciones proactivas, discernimiento basado en experiencia y actualización profesional, así como la entrega de trabajo de calidad, cumplimiento de tareas y planificación eficiente.

Milkovich y Boudra (1994) añaden a estas características la importancia de la calidad del trabajo, la cantidad de labores realizadas, la proyección para cumplir con objetivos establecidos y el desarrollo de talentos dentro del equipo. Estos elementos contribuyen de manera significativa al desempeño laboral efectivo y al logro de los objetivos organizacionales.

Por último, Nash (1989) señala diversos factores que influyen en el desempeño laboral. Entre ellos se encuentran la percepción del empleado sobre su trabajo, la importancia que le otorga a su empleo, su autoestima, la capacitación recibida, la remuneración, así como aspectos físicos del entorno laboral, como la temperatura, el ruido y la iluminación, que pueden afectar la satisfacción y productividad laboral.

Dimensiones del Desempeño laboral

- El Modelo de Bohórquez del desempeño laboral, según Bohórquez (2007), destaca ciertos factores cruciales para las organizaciones que ofrecen servicios, los cuales están directamente relacionados con el rendimiento de los colaboradores y la excelencia en el servicio al cliente. Estos factores incluyen la orientación hacia resultados, las relaciones interpersonales, la iniciativa y el trabajo en equipo.
-

- La orientación hacia resultados implica que los colaboradores estén alineados con los objetivos de la organización y comprendan la importancia de sus funciones para alcanzar dichos objetivos. Esto se caracteriza por la definición de objetivos claros y concretos, la motivación de los empleados, la evaluación del desempeño y el establecimiento de un ambiente laboral propicio para el rendimiento óptimo.
- Las relaciones interpersonales se refieren a la manera en que las personas se relacionan entre sí, promoviendo la colaboración y el compañerismo. Esto se logra mediante la posesión de habilidades de comunicación, la capacidad para escuchar, resolver problemas y comportarse de manera adecuada y auténtica en diferentes contextos sociales.
- La iniciativa implica la disposición de los colaboradores para iniciar nuevas actividades, ofrecer ideas innovadoras y asumir la responsabilidad de alcanzar los objetivos propuestos. Esto se caracteriza por la seguridad en sí mismo, la autodisciplina, la creatividad, la toma de decisiones fundamentadas y la disposición para adaptarse a los cambios y superar los desafíos.
- El trabajo en equipo es fundamental para alcanzar objetivos comunes mediante la colaboración y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo. Esto se logra estableciendo objetivos claros, manteniendo una comunicación efectiva, fomentando la participación activa, reconociendo y celebrando los logros individuales y colectivos, y asumiendo la responsabilidad y el compromiso en el desarrollo de las actividades.

Teorías del desempeño laboral

- La Teoría de Bernadin y Beatty, establecida en 1984, define el desempeño laboral como la ejecución de tareas asignadas en un período determinado. Esta definición considera factores como la calidad, cantidad, puntualidad, eficacia en el costo, la necesidad de supervisión y el impacto interpersonal como indicadores clave del desempeño (Bontigui, 2004).
- La Teoría de Murphy, propuesta por Murphy en 1989, conceptualiza el desempeño laboral en cuatro dimensiones distintas. Estas dimensiones incluyen la propensión a perder tiempo, la realización de tareas diarias, la disposición

para buscar ayuda de los compañeros de equipo, así como comportamientos destructivos como el vandalismo o el robo (Bontigui, 2004).´

- Según la Teoría de Campbell, desarrollada por Campbell en 1990, el desempeño laboral se enfoca en la acción más que en los resultados. Esta teoría identifica ocho mecanismos clave, que incluyen habilidades específicas del puesto, habilidades para tareas no definidas, comunicación efectiva, esfuerzo, disciplina personal, interacción con compañeros y equipos, liderazgo y toma de decisiones (Bontigui, 2004).
- La Teoría de Bartram, presentada por Bartram en 2005, y citada por Urupeque (2017), proporciona una estructura para entender el desempeño laboral. Esta teoría destaca ocho factores cruciales que están estrechamente relacionados con las competencias, habilidades y destrezas necesarias para llevar a cabo eficazmente las actividades laborales diarias. Estos factores incluyen emprendimiento, interacción, análisis, creatividad, adaptabilidad, apoyo, liderazgo y organización y ejecución (Urupeque, 2017).

2.2 Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador

Según lo que decretó la constitución del 2008, en el artículo 326 el trabajador tiene como derecho laborar en un ambiente adecuado y propicio la cual garantizará su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Además, refiere en el artículo 349 que el estado garantizará al personal docente estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

Ley Orgánica De Educación Intercultural

Los docentes hoy en día deben cumplir tanto con sus derechos como obligaciones de tal modo que se beneficien ellos y los alumnos. Acatando La Ley Orgánica de Educación Intercultural en donde nos manifiesta los derechos y obligaciones de los docentes, para garantizar la calidad educativa de las instituciones y de los actores educativos del país sean públicos o privados.

De Los Derechos Y Obligaciones De Las Y Los Docentes

Art. 10.- Derechos. - Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j. “Ejercer los derechos de los servidores públicos previstos en la Constitución de la República, conforme lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público”;
- k. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;

- l. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- o. Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- p. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- r. Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s. Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- t. Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones. - Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
 - b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
 - c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
-

- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
 - e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
 - f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
 - g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
 - h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
 - i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
 - j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
 - k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
 - l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación, así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
 - m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
 - n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
 - o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
-

- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes (Intercultural, L. O. D. E., & GENERAL, Y. R. (2015). Marco Legal Educativo PAG. 62-65).

Los deberes y derechos de los docentes tienen como finalidad la formación de los alumnos, a pesar de que esta profesión es una de las que mayormente genera estrés debido a su exigencia ya que se encuentra frente a una diversidad de personas, culturas, ideologías que demanda a una constante adaptación ante estas situaciones. Pero es importante tener en consideración algunos derechos de los docentes que no se cumplen a cabalidad por lo que provoca un discomfort en esta noble profesión.

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

3. Metodología de la Investigación

3.1 Diseño de la investigación

El diseño de investigación corresponde a un estudio no experimental, dado que no implica la manipulación directa de variables. Las dos variables en cuestión, el estrés ocupacional y el desempeño laboral de los docentes, no han sido manipuladas y serán evaluadas en un único momento. Este estudio se clasifica como transversal, ya que se obtendrán datos a través de un instrumento aplicado en un solo punto temporal.

Además, se calculó de manera descriptiva a la variable dependiente (categorías alto, medio y bajo de desempeño laboral de los docentes) e identificó los determinantes de estrés en frecuencias y porcentajes. En conclusión, el diseño mantuvo un abordaje correlacional para la observación del grado de influencia de la exposición del factor en la variable independiente (estrés ocupacional).

3.2 Enfoque y tipo de investigación

El enfoque de este estudio es cuantitativo debido a que la investigación se fundamenta en un proceso hipotético deductivo, se han utilizado estadísticas para la interpretación de los resultados.

El tipo de investigación es básico puesto que al final se determinará la vigencia y validez del esquema interpretativo expuesto en las teorías tanto la teoría Según Karasek & Theorell y Teoría de Maslow.

3.3 Descripción del área de estudio / Grupo de estudio

3.3.1 Población y muestra

Desde el inicio se planificó contar con la totalidad de 100 docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato, sin embargo los participantes acorde a los criterios de inclusión y exclusión sumaron en su totalidad 25 docentes, por lo tanto, no fue necesario realizar un cálculo muestral dado que los datos de la magnitud son escasos. Adicionalmente, se contemplaron criterios de selección.

3.3.2 Criterios de Inclusión

En este estudio se incluyeron a hombres y mujeres, docentes, con una edad mayor a 30 años que trabajan 8 horas diarias, que hayan firmado consentimiento informado.

3.3.3 Criterios de exclusión

Se excluyeron a hombres y mujeres que no asistieron el día del levantamiento de información por baja médica, embarazo, proceso de desvinculación, comisión de servicios

3.3.4 Criterios de eliminación

Se eliminaron las participantes que no completaron los instrumentos de evaluación en su totalidad.

3.4 Métodos de recolección de información

Estos métodos se centran en la recopilación de datos numéricos y objetivos que se pueden analizar estadísticamente, por lo cual se utilizó dos encuestas.

3.5 Técnicas e instrumentos de información

3.5.1 Técnica

Las técnicas cuantitativas se refieren a los procedimientos específicos utilizados para recopilar datos numéricos. Esto puede incluir el diseño de cuestionarios, la selección de muestras representativas y la estandarización de las condiciones de recolección de datos. Los instrumentos cuantitativos son las herramientas utilizadas para recopilar datos numéricos, como cuestionarios, escalas de medición y dispositivos de medición.

3.5.2 Instrumentos

Desempeño laboral

El proceso de evaluación del desempeño laboral de los docentes se llevó a cabo mediante la utilización de un cuestionario de Evaluación del Desempeño de autoría propia, el mismo que fue validado por expertos.

El cuestionario enumera una serie de aspectos relacionados con el desempeño del profesor o profesora en los cursos que imparte durante el ciclo lectivo. Cada aspecto debe ser calificado con una nota del 1 al 5, donde:

- 1 significa "Nunca"
- 2 significa "Rara vez"
- 3 significa "Ocasionalmente"
- 4 significa "Frecuentemente"
- 5 significa "Siempre"

Se proporciona una casilla adicional de "No aplica" para aquellos aspectos que no sean pertinentes para la persona evaluada o cuando el evaluador no tenga suficiente información para responder.

Instrucciones para Completar el Cuestionario:

- **Lectura Completa del Aspecto:** Antes de calificar, asegúrese de leer detenidamente cada aspecto para comprender completamente lo que se está evaluando.
- **Calificación:** Asigne una nota de 1 a 5 según su percepción sobre la frecuencia con la que el docente cumple con cada aspecto evaluado.
- **Casilla "No Aplica":** Utilice esta opción si considera que el aspecto no es pertinente para el docente evaluado o si no posee suficiente información para emitir una calificación informada.
- **Asesoramiento:** En caso de no contar con suficiente información para responder alguna pregunta, se sugiere asesorarse con el director/a de departamento, coordinador/a de sección o coordinador/a de cátedra.

Este cuestionario permite obtener una evaluación detallada del desempeño docente en sus funciones lectivas, asegurando que las valoraciones sean precisas y útiles para el proceso de promoción en Régimen Académico.

Cuestionario de estrés laboral de LA OIT

El instrumento utilizado en este estudio fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, cuyos autores son la OIT-OMS y fue respaldada por Ivancevich y Matteson. Se trata de una herramienta de fácil aplicación que puede ser autoadministrada, aplicada de manera

individual o grupal, con un tiempo aproximado de 15 minutos. Consiste en un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas.

Esta escala consta de 25 ítems con 7 alternativas de respuesta, que van del 1 al 7, donde 1 representa "Nunca" como fuente de estrés y 7 representa "Siempre". La validez y confiabilidad de la escala se basaron en resultados obtenidos en México por Medina, Preciado y Pando en 2007, ya que no se encontró evidencia de la prueba original. En dichos resultados se observó un nivel adecuado de los ítems para continuar con el análisis, con una esfericidad y significancia pertinentes para el análisis factorial confirmatorio.

El análisis factorial confirmatorio reveló la presencia de dos factores principales que explican el 43,55% de la varianza total. El primer factor, denominado "Condiciones Organizacionales", consta de 21 ítems que evalúan la estructura, cohesión y respaldo del grupo laboral, con un nivel de validez relevante del 65%. El segundo factor, llamado "Procesos Administrativos", consta de 4 ítems relacionados con trámites y procesos administrativos de la organización, con un nivel de validez relevante del 64%.

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el método Alpha de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0.9218, lo que indica una alta adecuación del instrumento para la población estudiada.

3.5.3 Método de análisis de datos

Análisis estadístico descriptivo: Este método implica resumir y describir los datos recopilados utilizando medidas como la media, la mediana, la moda, la desviación estándar, etc. Es útil para tener una comprensión general de las características de los datos, como la distribución, la tendencia central y la dispersión.

Análisis de correlación: Este método se utiliza para examinar la relación entre dos o más variables. Es útil para determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre variables, como por ejemplo, la relación entre la formación docente y el rendimiento académico de los estudiantes.

3.6 Consideraciones bioéticas

Consentimiento informado: Es fundamental obtener el consentimiento informado de los docentes antes de su participación en el estudio. Esto implica explicar claramente los objetivos de la investigación, los procedimientos involucrados, cualquier riesgo potencial y los beneficios esperados. Los participantes deben tener la libertad de aceptar o rechazar participar en el estudio sin coacción.

Confidencialidad: Se debe garantizar la confidencialidad de la información proporcionada por los docentes. Esto implica proteger la identidad de los participantes y asegurar que los datos recopilados se utilicen únicamente para los fines previstos en la investigación. Se deben tomar medidas adecuadas para proteger la información sensible y evitar su divulgación no autorizada.

Respeto por la autonomía: Se debe respetar la autonomía de los docentes, permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre su participación en el estudio. Esto incluye el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias adversas.

Beneficencia y no maleficencia: Se deben minimizar los riesgos potenciales y garantizar que los posibles beneficios de la investigación superen cualquier riesgo para los participantes. Se debe tener cuidado de no causar daño físico, psicológico o emocional a los docentes involucrados en el estudio.

Equidad y justicia: Se debe garantizar que la selección de los docentes participantes sea equitativa y justa. Esto implica evitar la discriminación y asegurarse de que todos los docentes tengan la oportunidad de participar en el estudio si cumplen con los criterios de inclusión.

Declaración ética: Es importante que la investigación con docentes cumpla con los estándares éticos establecidos por las instituciones académicas y las organizaciones profesionales pertinentes. Esto puede implicar obtener la aprobación de un comité de ética de la investigación antes de iniciar el estudio.

Operalización de las Variables

Tabla 3 *Operalización de las variables*

Nota: Elaboración propia

Variable Independiente	Concepto	Dimensiones	Ítems	Escala de Percepción	Resultados por dimensiones	Resultados totales
Estrés Laboral	El estrés laboral constante puede dar lugar a una disminución en la calidad de vida de los docentes, afectando su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones educativas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado la importancia de abordar el estrés laboral como un tema de salud pública, reconociendo su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores OMS, (2023).	Condiciones Organizativas	21	1 = Nunca a 7 = Siempre	Validez relevante: 65%	Varianza total explicada: 43.55%
		Procesos Administrativos	4	1 = Nunca a 7 = Siempre	Validez relevante: 64%	Coficiente Alpha de Cronbach: 0.9218
Variable Dependiente	Concepto	Dimensiones	Ítems	Escala de Percepción	Resultados por dimensiones	Resultados totales
Desempeño	No solo se limita a la	Calidad de	5	Menor a 60 hasta	Validez relevante: 64%	Coficiente Alpha de

Laboral	ejecución de tareas asignadas, sino que también implica la capacidad del empleado para cumplir con los estándares de calidad establecidos por la organización. Además, Chiavenato enfatiza que el desempeño laboral no es únicamente una cuestión de productividad, sino que también abarca aspectos como la creatividad, la iniciativa y la capacidad para solucionar problemas dentro del contexto laboral (Chiavenato, 2000).	trabajo		100	Cronbach: 0.9218
		Trabajo en Equipo	5	Menor a 60 hasta 100	
		Planificación y Organización	5	Menor a 60 hasta 100	
		Liderazgo	5	Menor a 60 hasta 100	
		Confianza en sí mismo	5	Menor a 60 hasta 100	
		Comunicación	5	Menor a 60 hasta 100	

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSION

ANALISIS ESTADISTICO

Tabla 4 *Nivel educativo*

Nivel educativo				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
LICENCIATURA	8	32,0	32,0	32,0
MAESTRIA	16	64,0	64,0	96,0
DOCTORADO	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

La distribución de niveles educativos en este grupo muestra una clara inclinación hacia la educación avanzada, con un 64% de los individuos que poseen una maestría, seguido por un 32% con licenciatura y solo un 4% con doctorado. Este predominio de niveles educativos avanzados sugiere que el grupo valora y persigue una formación continua, lo cual puede estar relacionado con las expectativas y demandas de su campo profesional.

Aunque el tamaño de la muestra es de solo 25 personas, estos datos indican una tendencia significativa hacia la obtención de títulos de maestría, mientras que la obtención de doctorados es menos común. Esto puede reflejar tanto las necesidades específicas del grupo como los desafíos asociados con la obtención de un doctorado. En general, los resultados subrayan la importancia de la educación avanzada en este grupo específico.

Tabla 5 *Número de hijos*

Número de hijos				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ninguno	7	28,0	28,0	28,0
1 Hijo	7	28,0	28,0	56,0
2 Hijos	6	24,0	24,0	80,0

3 O Más Hijos	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

La tabla refleja una diversidad en la composición familiar del grupo, con un 28% de individuos sin hijos y otro 28% con un solo hijo, lo que sugiere una prevalencia de familias pequeñas. Un 24% tiene dos hijos, indicando una moderada tendencia hacia familias con dos hijos, mientras que el 20% restante tiene tres o más hijos, revelando una menor proporción de familias más numerosas. Esta distribución ofrece una visión general de las dinámicas familiares y responsabilidades parentales en el grupo, destacando una variabilidad significativa en el número de hijos, lo que puede influir en las prioridades y desafíos individuales dentro del contexto analizado.

Tabla 6 *Trabaja doble jornada*

Trabaja doble jornada:				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	17	68,0	68,0	68,0
SI	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 68% de los individuos en el grupo no trabajan una doble jornada, mientras que el 32% sí lo hacen. Esto sugiere que una parte significativa de la muestra tiene una sola ocupación laboral, sin comprometerse con una segunda jornada de trabajo. Por otro lado, un porcentaje notable, aunque menor, de individuos sí se encuentra empleado en una doble jornada, lo que implica una carga laboral adicional o la combinación de empleos. Es importante señalar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos resultados ofrecen una visión de cómo se distribuye la carga laboral en términos de doble jornada dentro de este grupo específico, lo que puede ser relevante para comprender sus condiciones de trabajo y niveles de dedicación laboral

Tabla 7 Número de años trabajando en la institución

Número de años trabajando en la institución:				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-5	13	52,0	52,0	52,0
6-10	8	32,0	32,0	84,0
Más de 10	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

La mayoría de los individuos, representando el 52% de la muestra, han trabajado en la institución durante 1 a 5 años, sugiriendo una prevalencia de empleados con experiencia moderada. Un 32% tiene entre 6 y 10 años de antigüedad, indicando una retención considerable en este rango, mientras que el 16% ha acumulado más de 10 años de servicio, reflejando un núcleo más pequeño de empleados de larga data. Con una muestra de 25 personas, estos datos revelan una diversidad en la longevidad de la relación laboral, lo que puede ser indicativo de estabilidad organizacional y de diferentes etapas de desarrollo profesional entre los empleados

Tabla 8 Número de años trabajando en la docencia

Número de años trabajando en la docencia:				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-5	9	36,0	36,0	36,0
6-10	8	32,0	32,0	68,0
Más de 10	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 36% de los encuestados han trabajado como docentes durante 1 a 5 años, mientras que el 32% tiene entre 6 y 10 años de experiencia y otro 32% ha acumulado más de 10 años en la enseñanza. Con una muestra de 25 personas, estos datos revelan una distribución equilibrada de la experiencia docente, destacando tanto a los profesionales relativamente nuevos como a aquellos con una extensa trayectoria en la educación. Esta diversidad en la duración de la carrera docente sugiere una combinación de perspectivas frescas e innovadoras junto con una sólida base de experiencia y conocimiento acumulado, lo que puede enriquecer el entorno educativo de la institución.

Tabla 9 *Género*

Género				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	12	48,0	48,0	48,0
MASCULINO	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 48% de los individuos en el grupo son de género femenino, mientras que el 52% restante son de género masculino. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de la distribución de género dentro del grupo específico, mostrando una casi paridad entre hombres y mujeres.

Valorar el estrés ocupacional

Tabla 10 *La gente no comprende la misión y metas de la organización*

La gente no comprende la misión y metas de la organización.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	4,0	4,0	4,0
RARA VEZ	2	8,0	8,0	12,0
OCACIONALMENTE	7	28,0	28,0	40,0

ALGUNAS VECES	4	16,0	16,0	56,0
FRECUENTEMENTE	6	24,0	24,0	80,0
GENERALMENTE	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 4% de los encuestados nunca tiene dificultades para comprender la misión y metas de la organización, y el 8% rara vez enfrenta esta situación, indicando que una pequeña fracción del grupo tiene claridad constante sobre estos aspectos. Sin embargo, el 28% afirma que ocasionalmente existe esta dificultad, y el 16% menciona que algunas veces enfrentan este problema, lo que refleja una percepción mixta. Preocupantemente, el 24% indica que frecuentemente tienen dificultades y el 20% opina que esto ocurre generalmente, sugiriendo que casi la mitad del grupo experimenta una falta de claridad en algún grado. Con una muestra de 25 personas, estos resultados evidencian una significativa variabilidad en la comprensión de la misión y metas organizacionales, lo cual puede afectar la alineación y el desempeño dentro de la organización, destacando la necesidad de mejorar la comunicación y la claridad sobre estos objetivos.

Tabla 11 *La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.*

La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,0	12,0	12,0
Rara vez	3	12,0	12,0	24,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	40,0
Algunas veces	6	24,0	24,0	64,0
Frecuentemente	6	24,0	24,0	88,0
Generalmente	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 24% de los encuestados frecuentemente sienten presión al rendir informes entre superiores y subordinados, y otro 12% lo experimenta generalmente, lo que indica una notable tensión en esta dinámica. Aunque el 24% siente presión algunas veces y el 16% ocasionalmente, solo un 12% rara vez y otro 12% nunca experimenta esta presión. Con una muestra de 25 personas, estos resultados revelan una significativa variabilidad en las percepciones de presión, lo que puede afectar la comunicación y el bienestar laboral, sugiriendo la necesidad de abordar estas tensiones en la organización.

Tabla 12 *No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.*

No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	16,0	16,0	16,0
Rara vez	5	20,0	20,0	36,0
Ocasionalmente	5	20,0	20,0	56,0
Algunas veces	3	12,0	12,0	68,0
Frecuentemente	5	20,0	20,0	88,0
Generalmente	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 16% de los encuestados indica que nunca se siente incapaz de controlar las actividades en su área de trabajo, mientras que el 20% lo experimenta rara vez. Además, otro 20% menciona que ocasionalmente se siente en esta situación, y un 12% afirma que algunas veces se siente incapaz de controlar las actividades. Por otro lado, el 20% señala que frecuentemente se siente en esta situación, y otro 12% menciona que esto ocurre generalmente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la capacidad para controlar las actividades en sus respectivas áreas de trabajo.

Tabla 13 *El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.*

El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	20,0	20,0	20,0
Rara vez	4	16,0	16,0	36,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	48,0
Algunas veces	7	28,0	28,0	76,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	92,0
Generalmente	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 20% de los encuestados indica que nunca experimenta limitaciones en cuanto al equipo tecnológico disponible para llevar a cabo su trabajo a tiempo, mientras que el 16% lo experimenta rara vez. Además, un 12% menciona que ocasionalmente se enfrenta a esta situación, y un 28% afirma que algunas veces se ve afectado por la limitación de equipo tecnológico. Por otro lado, el 16% señala que frecuentemente se encuentra con esta limitación, y otro 8% menciona que esto ocurre generalmente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la disponibilidad de equipo tecnológico para llevar a cabo sus tareas a tiempo.

Tabla 14 *Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.*

Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Rara vez	3	12,0	12,0	40,0
Ocasionalmente	2	8,0	8,0	48,0
Algunas veces	5	20,0	20,0	68,0
Frecuentemente	6	24,0	24,0	92,0
Generalmente	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 28% de los encuestados indica que su supervisor nunca da la cara por ellos ante los jefes, mientras que el 12% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 8% señala que ocasionalmente sucede, y un 20% afirma que algunas veces su supervisor los respalda ante los jefes. Por otro lado, el 24% menciona que esto ocurre frecuentemente, y otro 8% menciona que esto ocurre generalmente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre el nivel de apoyo que reciben de sus supervisores en situaciones con los jefes.

Tabla 15 *Mi supervisor no me respeta.*

Mi supervisor no me respeta.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	36,0	36,0	36,0
Rara vez	3	12,0	12,0	48,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	60,0
Algunas veces	5	20,0	20,0	80,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	92,0
Generalmente	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 36% de los encuestados indica que su supervisor nunca los falta al respeto, mientras que el 12% menciona que esto ocurre rara vez. Además, otro 12% señala que ocasionalmente sucede, y un 20% afirma que algunas veces su supervisor no los respeta. Por otro lado, el 12% menciona que esto ocurre frecuentemente, y otro 8% menciona que esto ocurre generalmente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre el nivel de respeto que reciben de sus supervisores.

Tabla 16 *No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.*

No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0	24,0
Rara vez	7	28,0	28,0	52,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	68,0

Algunas veces	5	20,0	20,0	88,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 24% de los encuestados indica que nunca se siente parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha, mientras que el 28% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 16% señala que ocasionalmente sucede, y un 20% afirma que algunas veces se siente parte de dicho grupo. Por otro lado, el 12% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre su nivel de integración en equipos de colaboración estrecha

Tabla 17 *Mi equipo no respalda mis metas profesionales.*

Mi equipo no respalda mis metas profesionales.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0	32,0
Rara vez	3	12,0	12,0	44,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	56,0
Algunas veces	4	16,0	16,0	72,0
Frecuentemente	5	20,0	20,0	92,0
Generalmente	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Los resultados de la encuesta revelan que una parte considerable de los encuestados experimenta una falta de respaldo por parte de su equipo en relación con sus metas profesionales. Esto se refleja en que el 32% nunca siente dicho respaldo, mientras que un 20% lo percibe con frecuencia. Además, un 16% señala sentir esta falta de apoyo algunas veces. Estos hallazgos sugieren la necesidad de mejorar la comunicación y la colaboración dentro de los equipos para asegurar un entorno laboral más favorable para el desarrollo profesional de los empleados.

Tabla 18 *Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.*

Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0	24,0
Rara vez	4	16,0	16,0	40,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	56,0
Algunas veces	7	28,0	28,0	84,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que su equipo nunca respalda sus metas profesionales, mientras que el 12% menciona que esto ocurre rara vez. Además, otro 12% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 16% afirma que algunas veces su equipo respalda sus metas. Por otro lado, el 20% menciona que esto ocurre frecuentemente, y otro 8% menciona que esto ocurre generalmente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre el nivel de apoyo que reciben de su equipo en relación con sus metas profesionales.

Tabla 19 *La estrategia de la organización no es bien comprendida.*

La estrategia de la organización no es bien comprendida.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Rara vez	4	16,0	16,0	44,0
Ocasionalmente	5	20,0	20,0	64,0
Algunas veces	3	12,0	12,0	76,0
Frecuentemente	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 28% de los encuestados indica que nunca tienen dificultades para comprender la estrategia de la organización, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 20% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 12% afirma que algunas veces no comprenden la estrategia. Por otro lado, el 24% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la comprensión de la estrategia de la organización.

Tabla 20 *Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.*

Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0	24,0
Rara vez	6	24,0	24,0	48,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	60,0
Algunas veces	5	20,0	20,0	80,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	96,0

Generalmente	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 24% de los encuestados indica que nunca experimenta que las políticas generales impidan su buen desempeño, mientras que otro 24% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 12% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 20% afirma que algunas veces las políticas generales afectan su desempeño. Por otro lado, el 16% menciona que esto ocurre frecuentemente, y un 4% menciona que esto ocurre generalmente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre cómo las políticas generales de la gerencia impactan en el desempeño laboral.

Tabla 21 *Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.*

Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0	24,0
Rara vez	4	16,0	16,0	40,0
Ocasionalmente	7	28,0	28,0	68,0
Algunas veces	5	20,0	20,0	88,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 24% de los encuestados indica que nunca perciben que una persona a su mismo nivel tenga poco control sobre el trabajo, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 28% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 20% afirma que algunas veces observan esta situación. Por otro lado, el 12% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre el nivel de control que las personas a su mismo nivel tienen sobre el trabajo.

Tabla 22 *Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.*

Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0	32,0
Rara Vez	4	16,0	16,0	48,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	60,0
Algunas Veces	5	20,0	20,0	80,0
Frecuentemente	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El 32% de los encuestados indica que su supervisor nunca se preocupa por su bienestar personal, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 12% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 20% afirma que algunas veces su supervisor se preocupa por su bienestar personal. Por otro lado, otro 20% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre el nivel de preocupación de los supervisores por el bienestar personal de sus subordinados.

Tabla 23 *No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.*

No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0	32,0
Rara vez	6	24,0	24,0	56,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	68,0
Algunas veces	2	8,0	8,0	76,0
Frecuentemente	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que nunca experimentan la falta de conocimientos técnicos para seguir siendo competitivos, mientras que el 24% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 12% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 8% afirma que algunas veces se enfrentan a esta situación. Por otro lado, otro 24% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la disponibilidad de conocimientos técnicos para mantener la competitividad.

Tabla 24 *No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.*

No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	36,0	36,0	36,0
Rara vez	5	20,0	20,0	56,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	72,0
Algunas veces	3	12,0	12,0	84,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 36% de los encuestados indica que nunca se le niega el derecho a un espacio privado de trabajo, mientras que el 20% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 16% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 12% afirma que algunas veces se enfrentan a esta situación. Por otro lado, otro 16% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre el derecho a tener un espacio privado de trabajo.

Tabla 25 *La estructura formal tiene demasiado papeleo.*

La estructura formal tiene demasiado papeleo.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0	24,0
Rara vez	4	16,0	16,0	40,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	56,0
Algunas veces	7	28,0	28,0	84,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 24% de los encuestados indica que nunca experimentan tener demasiado papeleo en la estructura formal, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, otro 16% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 28% afirma que algunas veces se enfrentan a esta situación. Por otro lado, otro 16% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la cantidad de papeleo en la estructura formal.

Tabla 26 *Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo*

Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0	32,0
Rara vez	4	16,0	16,0	48,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	60,0
Algunas veces	5	20,0	20,0	80,0
Frecuentemente	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que su supervisor nunca muestra falta de confianza en su desempeño laboral, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 12% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 20% afirma que algunas veces su supervisor no tiene confianza en su trabajo. Por otro lado, otro 20% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la confianza de su supervisor en su desempeño laboral.

Tabla 27 *Mi equipo se encuentra desorganizado*

Mi equipo se encuentra desorganizado.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,0	12,0	12,0
Rara vez	3	12,0	12,0	24,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	40,0
Algunas veces	6	24,0	24,0	64,0
Frecuentemente	6	24,0	24,0	88,0
Generalmente	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 12% de los encuestados indica que su equipo nunca se encuentra desorganizado, mientras que otro 12% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 16% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 24% afirma que algunas veces su equipo se encuentra desorganizado. Por otro lado, otro 24% menciona que esto ocurre frecuentemente, y un 12% menciona que esto ocurre generalmente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre el nivel de organización de su equipo de trabajo.

Tabla 28 *Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.*

Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0	24,0
Rara vez	4	16,0	16,0	40,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	56,0
Algunas veces	7	28,0	28,0	84,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 24% de los encuestados indica que su equipo nunca les brinda protección en relación con demandas de trabajo injustas realizadas por los jefes, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 16% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 28% afirma que algunas veces su equipo les brinda protección en estas situaciones. Por otro lado, otro 16% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre el nivel de protección que reciben de su equipo en situaciones de demandas de trabajo injustas por parte de los jefes.

Tabla 29 *La organización carece de dirección y objetivo.*

La organización carece de dirección y objetivo.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0	32,0
Rara vez	4	16,0	16,0	48,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	60,0
Algunas veces	5	20,0	20,0	80,0
Frecuentemente	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que la organización nunca carece de dirección y objetivo, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 12% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 20% afirma que algunas veces la organización carece de dirección y objetivo. Por otro lado, otro 20% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la claridad de la dirección y los objetivos de la organización.

Tabla 30 *Mi equipo me presiona demasiado.*

Mi equipo me presiona demasiado.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	16,0	16,0	16,0
Rara vez	5	20,0	20,0	36,0
Ocasionalmente	5	20,0	20,0	56,0
Algunas veces	3	12,0	12,0	68,0
Frecuentemente	5	20,0	20,0	88,0
Generalmente	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 16% de los encuestados indica que su equipo nunca los presiona demasiado, mientras que el 20% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 20% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 12% afirma que algunas veces su equipo los presiona demasiado. Por otro lado, otro 20% menciona que esto ocurre frecuentemente, y un 12% menciona que esto ocurre generalmente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la presión que reciben de su equipo.

Tabla 31 *Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo*

Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0	24,0
Rara vez	4	16,0	16,0	40,0
Ocasionalmente	7	28,0	28,0	68,0
Algunas veces	5	20,0	20,0	88,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 24% de los encuestados indica que nunca se sienten incómodos al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 28% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 20% afirma que algunas veces se sienten incómodos en esta situación. Por otro lado, otro 12% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre cómo se sienten al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.

Tabla 32 *Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario*

Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0	24,0
Rara Vez	4	16,0	16,0	40,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	56,0
Algunas Veces	7	28,0	28,0	84,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 24% de los encuestados indica que su equipo nunca les brinda ayuda técnica cuando es necesario, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 16% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 28% afirma que algunas veces su equipo les brinda ayuda técnica. Por otro lado, otro 16% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la disponibilidad de ayuda técnica por parte de su equipo cuando es necesaria.

Tabla 33 *La cadena de mando no se respeta.*

La cadena de mando no se respeta.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0	24,0
Rara vez	4	16,0	16,0	40,0
Ocasionalmente	7	28,0	28,0	68,0
Algunas veces	5	20,0	20,0	88,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 24% de los encuestados indica que la cadena de mando nunca se falta al respeto, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 28% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 20% afirma que algunas veces no se respeta la cadena de mando. Por otro lado, otro 12% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre el nivel de respeto a la cadena de mando en la organización.

Tabla 34 *No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.*

No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0	32,0
Rara Vez	4	16,0	16,0	48,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	60,0
Algunas Veces	5	20,0	20,0	80,0
Frecuentemente	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que nunca experimentan la falta de tecnología necesaria para realizar un trabajo de importancia, mientras que el 16% menciona que esto ocurre rara vez. Además, el 12% señala que esto ocurre ocasionalmente, y un 20% afirma que algunas veces no se cuenta con la tecnología necesaria. Por otro lado, otro 20% menciona que esto ocurre frecuentemente. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes percepciones dentro del grupo sobre la disponibilidad de tecnología para realizar trabajos importantes.

Nivel de estrés laboral

Tabla 35 Nivel Estrés Laboral

NIVEL ESTRÉS LABORAL				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	11	44,0	44,0	44,0
Medio	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El nivel de estrés laboral se distribuye de la siguiente manera: el 44% de los encuestados experimenta un nivel de estrés laboral "BAJO", mientras que el 56% experimenta un nivel "MEDIO" de estrés laboral. No se reportaron niveles de estrés laboral considerados como "ALTO".

Nivel de desempeño laboral

Tabla 36 Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.

Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	32,0	32,0	32,0
A veces	9	36,0	36,0	68,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que casi nunca cumplen con la actividad académica sin superposición horaria, mientras que el 36% menciona que esto ocurre a veces. Además, otro 32% señala que esto ocurre casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes frecuencias con las que los encuestados pueden cumplir con la actividad académica sin que se superpongan los horarios.

Tabla 37 *Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).*

Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	32,0	32,0	32,0
A veces	9	36,0	36,0	68,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que casi nunca cumplen con el horario establecido para la atención al estudiantado, mientras que el 36% menciona que esto ocurre a veces. Además, otro 32% señala que esto ocurre casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos proporcionan una visión de las diferentes frecuencias con las que los encuestados cumplen con el horario establecido para la atención al estudiantado.

Tabla 38 *Comunica sus ideas de forma clara y precisa.*

Comunica sus ideas de forma clara y precisa.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	32,0	32,0	32,0
A veces	9	36,0	36,0	68,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que casi nunca comunica sus ideas de forma clara y precisa, mientras que el 36% menciona que esto ocurre a veces. Además, otro 32% señala que esto ocurre casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las diferentes percepciones sobre la habilidad de los encuestados para comunicar ideas de manera clara y precisa.

Tabla 39 Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.

Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	32,0	32,0	32,0
A veces	9	36,0	36,0	68,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que casi nunca favorece situaciones de diálogo con sus colegas, mientras que el 36% menciona que esto ocurre a veces. Además, otro 32% señala que esto ocurre casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las diferentes percepciones sobre la disposición de los encuestados para fomentar el diálogo con sus colegas.

Tabla 40 Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.

Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	32,0	32,0	32,0
A veces	9	36,0	36,0	68,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que casi nunca coordina y organiza con otros docentes las acciones pertinentes a la labor académica, mientras que el 36% menciona que esto ocurre a veces. Además, otro 32% señala que esto ocurre casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las diferentes percepciones sobre la colaboración y coordinación entre docentes en relación con sus actividades académicas.

Tabla 41 *Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica*

Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	32,0	32,0	32,0
A veces	9	36,0	36,0	68,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que casi nunca coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica. Mientras tanto, el 36% menciona que esto ocurre a veces. Además, otro 32% señala que esto ocurre casi siempre. Es importante tener en cuenta que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos resultados proporcionan una visión de las diferentes percepciones sobre la colaboración y coordinación entre el personal académico y administrativo en relación con las actividades académicas.

Tabla 42 *Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca*

Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	32,0	32,0	32,0
A veces	10	40,0	40,0	72,0
Casi siempre	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 32% de los encuestados indica que casi nunca asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se les convoca. Mientras tanto, el 40% menciona que esto ocurre a veces. Además, el 28% señala que esto ocurre casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las

diferentes frecuencias de asistencia a las Asambleas de la unidad académica por parte de los encuestados.

Tabla 43 *Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas.*

Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 28% de los encuestados indica que nunca participa activamente en comisiones cuando se les convoca a formar parte de ellas. Además, el 24% menciona que casi nunca lo hace, mientras que otro 24% señala que lo hace a veces. Por último, otro 24% indica que participa casi siempre en comisiones cuando se les convoca. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las diferentes actitudes hacia la participación en comisiones entre los encuestados.

Tabla 44 *Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución*

Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 28% de los encuestados indica que nunca colabora en la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado, mientras que el 24% menciona que casi nunca lo hace. Además, otro 24% señala que lo hace a veces, y otro 24% indica que colabora casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las diferentes actitudes hacia la colaboración en la resolución de problemas del estudiantado entre los encuestados.

Tabla 45 *Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios*

Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 28% de los encuestados indica que nunca muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios, mientras que el 24% menciona que casi nunca lo hace. Además, otro 24% señala que lo hace a veces, y otro 24% indica que lo hace casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las diferentes actitudes hacia la apertura y el respeto a la diversidad de criterios entre los encuestados.

Tabla 46 *En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil*

En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 28% de los encuestados indica que nunca cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil en materia de evaluación, mientras que el 24% menciona que casi nunca lo hace. Además, otro 24% señala que lo hace a veces, y otro 24% indica que lo hace casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las diferentes actitudes hacia el cumplimiento del reglamento en materia de evaluación entre los encuestados.

Tabla 47 *Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado*

Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

El 28% de los encuestados indica que nunca dan trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado, mientras que el 24% menciona que casi nunca lo hacen. Además, otro 24% señala que lo hacen a veces, y otro 24% indica que lo hacen casi siempre. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las diferentes actitudes hacia el manejo de reclamos y solicitudes del estudiantado entre los encuestados.

Tabla 48 *Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia*

Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Según los datos recopilados, el 28% de los encuestados indica que nunca cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior o jerárquico dentro de su ámbito de competencia. El 24% menciona que casi nunca lo hace, mientras que otro 24% señala que lo hace a veces. Por último, otro 24% indica que casi siempre cumple con estas órdenes. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos ofrecen una visión de las diferentes actitudes hacia el cumplimiento de las directrices superiores entre los encuestados.

Tabla 49 Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este

Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

De acuerdo con los datos recopilados, el 28% de los encuestados indica que nunca implementa mejoras al curso a partir de identificar sus fortalezas y debilidades. Mientras tanto, el 24% menciona que casi nunca lo hace, y otro 24% señala que lo hace a veces. Por otro lado, otro 24% indica que casi siempre implementa mejoras en el curso en función de dichas identificaciones. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos datos reflejan las diversas actitudes hacia la implementación de mejoras en los cursos según la percepción de las fortalezas y debilidades identificadas por los encuestados.

Tabla 50 Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, respeta la integridad física o psicológica de las personas

Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, respeta la integridad física o psicológica de las personas				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Según los datos recopilados, se observa que el 28% de los encuestados indican que nunca respetan la integridad física o psicológica de las personas durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales. Además, el 24% menciona que casi nunca lo hacen, mientras que otro 24% señala que lo hacen a veces. Por último, otro 24% indica que casi siempre respetan la integridad física o psicológica de las personas en estas situaciones. Es esencial destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos resultados reflejan diversas actitudes hacia el respeto a la integridad física o psicológica durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, según la percepción de los encuestados.

Tabla 51 *Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología*

Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

De acuerdo con los datos obtenidos, se observa que el 28% de los encuestados indica que nunca actúan con equidad en términos de género, etnia, credo religioso e ideología. Asimismo, el 24% menciona que casi nunca lo hacen, mientras que otro 24% afirma que lo hacen a veces. Por último, otro 24% indica que casi siempre actúan con equidad en estos aspectos. Es importante destacar que el tamaño total de la muestra es de 25 personas. Estos resultados sugieren una variedad de actitudes hacia la equidad en términos de género, etnia, credo religioso e ideología, según la percepción de los encuestados.

Tabla 52 *Respeto los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos*

Respeto los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	52,0
A veces	6	24,0	24,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Los datos recopilados revelan que el 28% de los encuestados indican que nunca respetan los derechos del estudiantado según lo estipulado en los diferentes reglamentos. Además, el 24% señala que casi nunca lo hacen, mientras que otro 24% afirma hacerlo a veces. Por último, el 24% restante menciona que casi siempre respetan los derechos del estudiantado según lo estipulado en los reglamentos. Es importante tener en cuenta que la muestra consistió en 25 personas. Estos resultados destacan una variedad de actitudes hacia el respeto de los derechos estudiantiles, según la percepción de los encuestados.

Tabla 53 *Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.*

Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8,0	8,0	8,0
Casi nunca	6	24,0	24,0	32,0
A veces	8	32,0	32,0	64,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	96,0
Siempre	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Según los datos recopilados, se observa que el 8% de los encuestados indican que nunca cumplen con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a. Además, el 24% menciona que casi nunca lo hacen, mientras que otro 32% afirma hacerlo a veces. Por otro lado, el 32% restante señala que casi siempre cumplen con estas obligaciones, y solo el 4% lo hace siempre. Es importante destacar que la muestra consistió en 25 personas. Estos resultados reflejan una variedad de actitudes hacia el cumplimiento de las responsabilidades como profesor/a consejero/a, según la percepción de los encuestados.

Nivel de desempeño laboral

Tabla 54 *Nivel de desempeño laboral*

NIVEL DL				
	Frecuencia	Por ciento	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	8	32,0	32,0	32,0
MEDIO	16	64,0	64,0	96,0
ALTO	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

La mayoría de las respuestas se clasificaron como "MEDIO" en cuanto al nivel de DL (Desempeño Laboral), representando el 64% de las respuestas. El 32% de las respuestas se clasificaron como "BAJO", mientras que solo el 4% se clasificaron como "ALTO".

Prueba de Normalidad

Tabla 55 *Test de Normalidad*

Test de Normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTALEL	,156	25	,121	,931	25	,091
TOTALDL	,101	25	,200*	,961	25	,441

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Como son 25 datos vamos a tomar los valores de shapiro wil, tenemos que la significancia es mayor que 0,05 por lo tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la alternativa.

H0= los datos tienen una distribución normal

H1=los datos no tienen una distribución normal.

Al aceptar la hipótesis nula decimos que los datos tienen una distribución normal por lo que se aplicara una estadística paramétrica en este caso para determinar la correlación de las dos variables se aplicara Pearson.

Tabla 56 *Correlación*

Correlación			
		TOTALEL	TOTALDL
TOTALEL	Correlación de Pearson	1	,402*
	Sig. (2-tailed)		,046
	N	25	25
TOTALDL	Correlación de Pearson	,402*	1
	Sig. (2-tailed)	,046	
	N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Al tener que el valor de significancia es menor que 0,05 concluimos que existe una correlación entre las variables, basándonos en la hipótesis:

Ho= $p=0$ no existe correlación

H1= $p \neq 0$ si existe una correlación

Si $p \geq 0,05$ acepto la h0

Si $p < 0,05$ aceptamos la h1

DISCUSIÓN

La mayoría de la muestra (56%) experimenta un nivel de estrés laboral medio, mientras que el 44% experimenta un nivel de estrés bajo. No se reportan niveles de estrés altos en esta tabla ni datos faltantes, lo cual proporciona una imagen clara de cómo se distribuye el estrés laboral en este grupo de individuos, estos resultados son similares a los detectados por (Quispe et al., 2024) quienes encontraron que el 97.3% de los docentes de una institución educativa secundaria fiscal de Puno presentaban un nivel bajo de afectación de estrés, con una media de 1.98. Dentro de las categorías de estrés analizadas, los resultados de Quispe et al. Indicaron una prevalencia universal de ciertos síntomas de estrés (depresión, presión laboral, desmotivación y mal afrontamiento) entre los docentes, aunque el nivel general de estrés se mantuvo bajo según la media reportada.

La mayoría de la muestra (64%) experimenta un nivel de desempeño laboral medio, seguido por un 32% con un nivel de desempeño bajo y solo un 4% con un nivel de desempeño alto. No se reportan datos faltantes en esta tabla, proporcionando una visión clara de cómo se distribuye el desempeño laboral en este grupo de individuos.

Esta observación contrasta con lo mencionado por (Santamaría & Eugenio, 2020) quien afirma que los profesionales de educación secundaria de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Ambato son docentes íntegros y formados en su campo disciplinar. Según (Santamaría & Eugenio, 2020), el docente es un referente importante de dirección, guía, y mediador de conocimientos y saberes, así como de costumbres, ideas, sentimientos y proyectos. El docente, al compartir y hacer real el proceso de aprendizaje con los estudiantes diariamente, garantiza un adecuado nivel de logro en el uso de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas. Por lo tanto, el desempeño laboral del docente es relevante, ya que incide directamente en la calidad de la educación.

Es crucial entender que, aunque la mayoría de los docentes en la muestra presentan un desempeño medio, esto no necesariamente descalifica la integridad y formación profesional mencionadas por (Santamaría & Eugenio, 2020). Es posible que factores contextuales o específicos del entorno de trabajo influyan en estos resultados. Por ejemplo, la carga laboral, los recursos disponibles, y el apoyo institucional pueden afectar el desempeño laboral de los docentes, pese a su formación y capacidades.

CONCLUSIONES

- La determinación del estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en una unidad educativa de Ambato en diciembre de 2023 indica una relación notable entre los niveles de estrés y el desempeño laboral. La mayoría de los docentes que presentan niveles medios de estrés también muestran un desempeño laboral medio, lo cual sugiere que el estrés ocupacional, aunque no extremo, puede estar afectando el rendimiento laboral.
- La valoración del estrés ocupacional, a través de la aplicación de tests, reveló que la mayoría de los docentes presentan niveles bajos a medios de estrés laboral. El 56% de los docentes experimenta un nivel de estrés medio, mientras que el 44% tiene un nivel de estrés bajo, existen factores de estrés que afectan el bienestar de los docentes y pueden influir negativamente en su desempeño laboral.
- La identificación del nivel de desempeño laboral de los docentes de nivel secundario en una unidad educativa en Ambato durante diciembre de 2023 muestra que la mayoría (64%) de los docentes tiene un desempeño laboral medio, el 32% presenta un desempeño bajo y solo un 4% muestra un desempeño alto. Estos resultados proporcionan una visión clara de la distribución del desempeño laboral entre los docentes, indicando que aunque la mayoría cumple con un nivel aceptable de desempeño, hay una proporción significativa que necesita mejorar su rendimiento

RECOMENDACIONES

- Implementar programas de apoyo psicológico y manejo del estrés para los docentes. Estos programas deben incluir talleres sobre técnicas de relajación, gestión del tiempo y desarrollo de habilidades de afrontamiento. Además, se recomienda establecer un sistema de seguimiento continuo del bienestar emocional de los docentes para identificar y abordar rápidamente cualquier incremento en los niveles de estrés que pueda afectar su desempeño laboral.
- Diseñar e implementar un plan de desarrollo profesional específico para los docentes con desempeño bajo y medio. Este plan debe incluir capacitaciones en áreas clave, mentoría y oportunidades de crecimiento profesional. Además, se recomienda realizar evaluaciones periódicas del desempeño para medir la efectividad de las intervenciones y realizar ajustes necesarios para asegurar una mejora continua en el rendimiento docente.
- Crear un entorno de trabajo más favorable que minimice los factores de estrés. Esto puede incluir la mejora de las condiciones laborales, como la reducción de la carga de trabajo excesiva, el aumento del apoyo administrativo y la promoción de un ambiente escolar positivo y colaborativo. Es importante fomentar la comunicación abierta entre los docentes y la administración para identificar problemas y desarrollar soluciones efectivas que reduzcan el estrés y mejoren el desempeño laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Acuña, Á., Mendoza, R., Luengo, C., Hermosilla, A., & Peregort, O. (2022). Conciliación trabajo-familia en tiempos de COVID-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. *Multidisciplinary Business Review*, 15, 1–13. <https://doi.org/10.35692/07183992.15.2.2>
- American Psychological Association. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. Los Distintos Tipos de Estrés.
- Asamblea Nacional de la República. (2008). Constitución de la República del Ecuador. In *Registro Oficial* (Vol. 449, Issue 20, pp. 25–2021). www.lexis.com.ec
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Duval, F., González, F., & Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 48(4), 307–318. <https://doi.org/10.4067/S0717-92272010000500006>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective Glenview, III*: Scott, Foresman.
- Jarrín, G., Moya, I., Patiño, M., & Barandica, Á. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-1. *Pol. Con.*, 7(2), 183–197. <file:///C:/Users/USER/Desktop/Karen/Cordova/Dialnet-PrevalenciaDelSindromeDeBurnoutEnDocentesEcuatoria-8331397.pdf>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1955102>
- Larrea Pedrosa, G. (2019). Trabajo nocturno: Factores de riesgo para la salud de los trabajadores. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 1(2), 152–164. https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/1286
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca .

- McGrath, J. (1976). *Stress and behaviour in organizations*” (M. Dunnette, Ed.). Rand McNally.
- OMS. (2023, February 21). *Estrés. Consecuencias Del Estrés*. hWZP9X7MP_WbnfAzRoCrVEQAvD_BwE
- OPS. (2020, October 8). *No hay salud sin salud mental*. <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo*. Centro Internacional de Formación de la OIT. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2022, September 28). *La salud mental en el trabajo*. Datos y Cifras. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Compartamiento Organizacional*. Person Prentice Hall. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Selye, H. (1978). The stress of life, Rev. ed. In *The stress of life, Rev. ed.* McGraw Hill.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* . McGraw-Hill. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>
- Ventura Montes, U. (2020). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. *Revista Educación*, 44(2), 219-237.

- García Lino, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154.
- Kruczek, A. (2019). El humor docente y su relación con la fatiga crónica--el papel mediador del sentido de estrés en el trabajo/humor. *Nauczycieli I Jego Związki Z Przewlekłym Zmęczeniem--Mediacyjna Rola Poczucia Stresu W Pracy. Medycyna Pracy* , 70 (3), 343-362.
- Guerrero Lana, S. L., Gamarra Guerrero, R. X., Ruiz Cacay, M. V., & Muñoz Ramos, D. B. (2017). Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito-2017.
- Ramos Armijos, D., Carvajal Andrade, L. D. J., Rueda García, D., Puchaicela Poma, M., Cerda Moscoso, V., & Espín Puchaicela, A. (2020). Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador: marzo 2019-marzo 2020.
- Sarayasi Ccuno, R. H. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa-2020.
- Etienne, C. F. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e140.
- i Lluís, S. M., Serrano, C. L., Kristensen, T. S., & Martínez, S. V. NTP 703: El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.
- Rodríguez-Pérez, M. L., Fernández, E. E. C., & Camino, L. E. Q. (2022). Estudio correlacional de estrés laboral y las dimensiones de personalidad en docentes ecuatorianos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 392-404.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. (3ª. ed.). México D. F: Mc Graw Hill.
- Stoner, J., y Freeman, R. E. (1994). *Administración*. México: Pretince Hall Hispanoamérica.
- INTERCULTURAL, L. O. D. E., & GENERAL, Y. R. (2015). *Marco Legal Educativo*. GUAYAQUIL ECUADOR: MINISTERIO DE EDUCACION.
Obtenido de

https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf

- Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales. (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Andalucía: Lienzo Gráfico.

ANEXOS

ANEXO A *Estrés Ocupacional*

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS22

En la siguiente escala para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando en el número que mejor la describa.

ESCALA OIT-OMS22		NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5	6	7
SEÑALE LA FRECUENCIA SEGÚN SU CRITERIO CORRESPONDA:								
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

ANEXO B *Desempeño Laboral*

Desempeño laboral de los docentes					
Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.					
Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).					
Comunica sus ideas de forma clara y precisa.					
Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.					
Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.					
<i>Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica</i> Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca					
Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas.					
Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución					
Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios					

En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil					
Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado					
Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia					
Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este					
Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, respeta la integridad física o psicológica de las personas					
Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología					
Respeto los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos					
Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.					

VALIDACIÓN POR EXPERTOS DEL CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

El presente cuestionario corresponde a la investigación realizada por el maestrante: MARITZA PAOLA CORDOVA VIVAS, como trabajo final del programa de MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

Tema de investigación: El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa Ambato, diciembre 2023.

Objetivo: Determinar el estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una unidad educativa, Ambato diciembre 2023.

Unidad de análisis: El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa Ambato, diciembre 2023.

Favor señalar con una "X" en la columna correspondiente la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución Educativa, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

		0	1	2	3	4
Nº	Item	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.					
2	Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).					
3	Comunica sus ideas de forma clara y precisa.					
4	Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.					
5	Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.					
6	Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica.					
7	Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca.					
8	Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas.					

9	Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución					
10	Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios.					
11	En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.					
12	Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado.					
13	Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia.					
14	Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este.					
15	Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, respeta la integridad física o psicológica de las personas.					
16	Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología.					
17	Respeto los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos					
18	Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.					
SUBTOTAL						

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. PERFIL DEL JURADO EXPERTO	
Apellidos y nombres	MONTES VEGA KLEVER SAUL
Cargo o actividad profesional	FISCALIZADOR SEGURIDAD SALUD Y AMBIENTE
Centro/institución laboral	REVO CONSTRUCCIONES
Especialización/título profesional	DOCTOR PHD CIENCIAS DE LA SALUD OCUPACIONAL
Años de experiencia	11 ANOS
Objetivo general	Determinar el estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una unidad educativa, Ambato diciembre 2023.
Variable independiente	Estrés laboral
Variable dependiente	Desempeño laboral
Técnicas e instrumentos	Cuestionario "El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario".
Unidades de análisis	Docentes de la Unidad Educativa Ambato.
II. DATOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACION	
Título de la investigación	El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa Ambato, diciembre 2023.
Problemática del proyecto	Los maestros son trabajadores por lo que están expuestos a factores de riesgo laborales dentro de sus actividades rutinarias. ¿Cómo El estrés ocupacional influye en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa, Ambato diciembre 2023?. El uso extensivo de la tecnología y la virtualidad ha cambiado drásticamente la forma en que los docentes llevan a cabo su labor educativa. La adaptación a nuevas plataformas y herramientas tecnológicas, así como la enseñanza a distancia, han creado una carga adicional de trabajo y estrés para los educadores, quienes deben enfrentarse a nuevos desafíos técnicos y pedagógicos.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD Los ítems se comprenden fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- 1 No cumple con el criterio.
- 2 Nivel bajo
- 3 nivel moderado
- 4 nivel alto

Nº	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.	4	4	4	
2	Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).	4	4	2	
3	Comunica sus ideas de forma clara y precisa.	4	4	4	
4	Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.	4	4	4	
5	Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.	4	4	4	
6	Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica	4	4	4	
7	Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca	4	4	4	
8	Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas.	4	4	4	
9	Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución	4	4	4	
10	Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios	4	4	4	
11	En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.	4	4	4	
12	Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado.	4	4	4	
13	Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia.	4	4	4	
14	Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este.	4	4	4	
15	Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales,	4	4	4	

	respetar la integridad física o psicológica de las personas.				
16	Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología.	4	4	4	
17	Respetar los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos	4	4	4	
18	Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.	4	4	4	

Yo, MONTES VEGA KLEVER SAUL con CC_0503057747 certifico que el instrumento de recolección de datos está apto para su aplicación en la investigación determinada en el documento.



Firma:
Nombre: Klever Montes
Fecha: 27-08-2024

CUESTIONARIO

El presente cuestionario corresponde a la investigación realizada por el maestrante: MARITZA PAOLA CORDOVA VIVAS, como trabajo final del programa de MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

Tema de investigación: El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa Ambato, diciembre 2023.

Objetivo: Determinar el estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una unidad educativa, Ambato diciembre 2023.

Unidad de análisis: El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa Ambato, diciembre 2023.

Favor señalar con una "X" en la columna correspondiente la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución Educativa, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

Nº	Item	0 Nunca	1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 siempre
1	Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.					
2	Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).					
3	Comunica sus ideas de forma clara y precisa.					
4	Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.					
5	Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.					
6	Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica					
7	Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca					
8	Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas.					

9	Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución					
10	Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios					
11	En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.					
12	Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado.					
13	Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia.					
14	Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este.					
15	Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, respeta la integridad física o psicológica de las personas.					
16	Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología.					
17	Respeto los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos					
18	Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.					
SUBTOTAL						

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. PERFIL DEL JURADO EXPERTO	
Apellidos y nombres	Guala Taipe Luis Daniel
Cargo o actividad profesional	Líder HSE
Centro/institución laboral	SISMAPREVENT "Prevención Integral"
Especialización/título profesional	Magister en Salud y Seguridad Ocupacional Mención en Prevención de Riesgos Laborales
Años de experiencia	7 años
Objetivo general	Determinar el estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una unidad educativa, Ambato diciembre 2023.
Variable independiente	Estrés laboral
Variable dependiente	Desempeño laboral
Técnicas e instrumentos	Cuestionario "El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario".
Unidades de análisis	Docentes de la Unidad Educativa Ambato.
II. DATOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACION	
Título de la investigación	El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa Ambato, diciembre 2023.
Problemática del proyecto	Los maestros son trabajadores por lo que están expuestos a factores de riesgo laborales dentro de sus actividades rutinarias. ¿Cómo El estrés ocupacional influye en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa, Ambato diciembre 2023?. El uso extensivo de la tecnología y la virtualidad ha cambiado drásticamente la forma en que los docentes llevan a cabo su labor educativa. La adaptación a nuevas plataformas y herramientas tecnológicas, así como la enseñanza a distancia, han creado una carga adicional de trabajo y estrés para los educadores, quienes deben enfrentarse a nuevos desafíos técnicos y pedagógicos.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD Los ítems se comprenden fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- 1 No cumple con el criterio.
- 2 Nivel bajo
- 3 nivel moderado
- 4 nivel alto

Nº	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.	4	4	4	
2	Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).	4	4	4	
3	Comunica sus ideas de forma clara y precisa.	4	4	4	
4	Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.	4	4	4	
5	Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.	4	4	4	
6	Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica	4	4	4	
7	Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca	4	4	4	
8	Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas.	4	4	4	
9	Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución	4	4	4	
10	Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios	4	4	4	
11	En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.	4	4	4	
12	Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado.	4	4	4	
13	Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia.	4	4	4	
14	Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este.	4	4	4	

15	Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, respeta la integridad física o psicológica de las personas.	4	4	4	
16	Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología.	4	4	4	
17	Respeto los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos	4	4	4	
18	Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.	4	4	4	

Yo, Guala Taipe Luis Daniel con C.C 050408505-1 certifico que el instrumento de recolección de datos está apto para su aplicación en la investigación determinada en el documento.



LUIS DANIEL GUALA
GUALA TAIPE

Firma:

Nombre: Guala Taipe Luis

Fecha: 29-08-2024

CUESTIONARIO

El presente cuestionario corresponde a la investigación realizada por el maestrante: MARITZA PAOLA CORDOVA VIVAS, como trabajo final del programa de MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

Tema de investigación: El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa Ambato, diciembre 2023.

Objetivo: Determinar el estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una unidad educativa, Ambato diciembre 2023.

Unidad de análisis: El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa Ambato, diciembre 2023.

Favor señalar con una "X" en la columna correspondiente la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución Educativa, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

		0	1	2	3	4
Nº	Item	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.					
2	Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).					
3	Comunica sus ideas de forma clara y precisa.					
4	Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.					
5	Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.					
6	Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica					
7	Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca					
8	Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas.					

9	Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución					
10	Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios					
11	En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.					
12	Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado.					
13	Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia.					
14	Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este.					
15	Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, respeta la integridad física o psicológica de las personas.					
16	Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología.					
17	Respeto los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos					
18	Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.					
SUBTOTAL						

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. PERFIL DEL JURADO EXPERTO	
Apellidos y nombres	Córdova Lescano Ligia Reneé
Cargo o actividad profesional	Coordinadora y Docente
Centro/institución laboral	Colegio Particular de Bachillerato "Cristóbal Colón" Unidad Educativa "Hispano América"
Especialización/título profesional	Magister en Gestión Educativa y Desarrollo Social
Años de experiencia	25 Años

Objetivo general	Determinar el estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una unidad educativa, Ambato diciembre 2023.
Variable independiente	Estrés laboral
Variable dependiente	Desempeño laboral
Técnicas e instrumentos	Cuestionario "El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario".
Unidades de análisis	Docentes de la Unidad Educativa Ambato.

II. DATOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACION	
Título de la investigación	El estrés ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa Ambato, diciembre 2023.
Problemática del proyecto	Los maestros son trabajadores por lo que están expuestos a factores de riesgo laborales dentro de sus actividades rutinarias. ¿Cómo El estrés ocupacional influye en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de una Unidad Educativa, Ambato diciembre 2023?. El uso extensivo de la tecnología y la virtualidad ha cambiado drásticamente la forma en que los docentes llevan a cabo su labor educativa. La adaptación a nuevas plataformas y herramientas tecnológicas, así como la enseñanza a distancia, han creado una carga adicional de trabajo y estrés para los educadores, quienes deben enfrentarse a nuevos desafíos técnicos y pedagógicos.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD Los ítems se comprenden fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los items y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 1 No cumple con el criterio.
- 2 Nivel bajo
- 3 nivel moderado
- 4 nivel alto

Nº	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	Cumple con la actividad académica sin superposición horaria.	4	4	4	
2	Cumple con el horario establecido para la atención al estudiantado (horas de consulta).	4	4	4	
3	Comunica sus ideas de forma clara y precisa.	4	4	4	
4	Favorece situaciones de diálogo con sus colegas.	4	4	4	
5	Coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.	4	4	4	
6	Coordina y organiza con el personal administrativo las acciones pertinentes a la labor académica	4	4	4	
7	Si corresponde, asiste a las Asambleas de la unidad académica cuando se le convoca	4	4	4	
8	Participa activamente en comisiones, cuando se le convoca a formar parte de ellas.	4	4	4	
9	Colabora con la búsqueda de soluciones a problemas del estudiantado de la unidad académica o de la institución	4	4	4	
10	Muestra apertura y respeto a la diversidad de criterios	4	4	4	
11	En materia de evaluación, cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil	4	4	4	
12	Da trámite a reclamos y solicitudes debidamente presentados por el estudiantado.	4	4	4	
13	Cumple con las órdenes, instrucciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia.	4	4	4	
14	Cuando es posible, implementa mejoras al curso a partir de que logra identificar las fortalezas y debilidades de este.	4	4	4	

15	Durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, respeta la integridad física o psicológica de las personas.	4	4	4	
16	Actúa con equidad de género, etnia, credo religioso e ideología.	4	4	4	
17	Respeto los derechos del estudiantado, según se estipula en los diferentes reglamentos	4	4	4	
18	Cuando corresponde, cumple con las obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor/a consejero/a.	4	4	4	

Yo, Ligia Reneé Córdova Lescano con C.I. 1802607638 certifico que el instrumento de recolección de datos está apto para su aplicación en la investigación determinada en el documento.

Firma:



LIGIA RENEÉ Córdova
LESCANO

Nombre: Córdova Lescano Ligia Reneé

Fecha: 01-09-2024