

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA OCTAVIO DAZA DAZA DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR**

WANDY MICHEL VASQUEZ HENAO

MARIA ALEXANDRA ARDILA BALLESTEROS

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR /CESAR

2020-1.

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA OCTAVIO DAZA DAZA DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR**

WANDY MICHEL VASQUEZ HENAO

MARIA ALEXANDRA ARDILA BALLESTEROS

PROYECTO DE GRADO PARA OPTAR AL GRADO DE PSICÓLOGO

ASESOR METODOLÓGICO

CARLOS ARTURO RIVEIRA

ASESOR TEMÁTICO

OLGA DEL TORO

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR-CESAR

2020-1

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Valledupar, _____

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

Dedicatoria

A Dios por habernos permitido llegar hasta aquí, a nuestros padres, por el apoyo incondicional y la entrega, por habernos forjado en valores y hacer de nosotras unas personas de bien. A nuestros docentes por su ardua labor de enseñar. A nuestra Alma Mater, pues permanecerá en el tiempo a través del largo camino que hemos de recorrer.

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

Agradecimientos

A Dios por mantenernos en pie durante estos años, por darnos fortaleza y sabiduría para nunca desistir de nuestro sueño.

A mi familia por su apoyo incondicional, por su comprensión y paciencia.

A todas aquellas personas de la Universidad Popular del Cesar por su apoyo durante el proceso en la carrera de Psicología, al docente Carlos Riveira por su apoyo metodológico y a la docente Olga Del Toro por su apoyo en el desarrollo del proyecto.

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

Contenido

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPITULO I..... | 4 |
| EL PROBLEMA | 4 |
| 1. Línea de investigación | 4 |
| 1.2. Planteamiento del problema..... | 4 |
| 1.3. Objetivos..... | 7 |
| 1.3.1. Objetivo General | 7 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos..... | 7 |
| 1.4. Justificación | 7 |
| 1.5. Delimitación..... | 10 |
| CAPITULO II..... | 11 |
| MARCO REFERENCIAL TEÓRICO REFERENCIAL..... | 11 |
| 2. Marco de Antecedentes..... | 11 |
| 2.1. Marco Teórico..... | 14 |
| 2.1.1. Teoría de Cannon (1929) modelo fisiológico de Estrés | 14 |
| 2.1.2. Teoría del síndrome de adaptación Selye (1936)..... | 15 |
| 2.1.3. Fase de alarma:..... | 15 |
| 2.1.4. Fase de resistencia:..... | 16 |
| 2.1.5. Fase de agotamiento:..... | 17 |

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

| | |
|---|----|
| 2.1.6. Desempeño Laboral..... | 17 |
| CAPÍTULO III | 20 |
| MARCO METODOLÓGICO | 20 |
| 3. Enfoque de la investigación | 20 |
| 3.1. Tipo | 20 |
| 3.2. Diseño | 20 |
| 3.3. Población de Estudio | 21 |
| 3.4. Muestra | 21 |
| 3.5. Muestreo | 22 |
| 3.6. Consideraciones éticas de la investigación y consentimiento informado..... | 23 |
| 3.7. Variables de estudio..... | 24 |
| 3.7.1. Operacionalización de variables | 24 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 26 |
| 3.7.1. Validez y confiabilidad | 27 |
| CAPITULO IV | 32 |
| RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | 32 |
| 4. Análisis de los datos | 32 |
| 4.2. Conclusiones | 40 |
| 4.3. Recomendaciones | 41 |
| 5. Referencias | 42 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Clasificación de variables..... | 25 |
| Tabla 2. Operacionalización de variables..... | 26 |
| Tabla 3. Niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza según la evaluación del estrés tercera versión..... | 33 |
| Tabla 4. Niveles de desempeño en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza según la Evaluación anual de desempeño docente del Ministerio de Educación Nacional..... | 35 |
| Tabla 5. Correlación variable estrés laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza..... | 36 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1. Coeficientes de correlaciones entre la segunda versiona del “cuestionario para la evaluación del estrés” y tres escalas del SF-36v32 (N=2354) | 30 |
| Figura 2. Puntaje agrupado de niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza | 34 |
| Figura 3. Niveles de desempeño en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza..... | 33 |

RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza de la ciudad de Valledupar. Para el desarrollo de la investigación se implementó una metodología no experimental, con enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Para determinar el nivel de estrés de los docentes se utilizó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión para evaluar el estrés laboral en los docentes en 4 dimensiones: los síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas psicoemocionales y síntomas laborales e intelectuales, elaborado por Villalobos en el año 2010 y para conocer el nivel de desempeño laboral se utilizó la evaluación anual de desempeño docente del Ministerio de Educación Nacional en el año 2010.

Con respecto a las consecuencias que genera el estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes de la institución, los resultados obtenidos del cuestionario arrojaron que en su mayoría sufren de dolores cabeza, dolores de espalda y gastritis, además a través del análisis de las dimensiones del cuestionario se pudo identificar que la carga laboral se evidencia en un nivel de 45% de estrés laboral, con respecto al análisis de la variable desempeño laboral se concluye que solo el 57% de los docentes manifiestan un desempeño no satisfactorio y mediante el coeficiente Rho de Spearman se evidencio que existe una correlación negativa media entre ambas variables en los docentes de la institución educativa Octavio Daza Daza.

Palabras claves: estrés laboral, desempeño, docente, institución.

ABSTRACT

The objective of this work was to establish the relationship between stress and work performance of the teachers of the Octavio Daza Educational Institution in the city of Valledupar. For the development of the research, a non-experimental methodology was implemented, with a correlational quantitative approach. To determine the stress level of teachers, the third version stress assessment questionnaire was used to assess work stress in teachers in 4 dimensions: physiological symptoms, social behavior symptoms, psycho-emotional symptoms and work and intellectual symptoms, developed by Villalobos in 2010 and to know the level of job performance, the annual evaluation of teacher performance of the Ministry of National Education in 2010 was used.

Regarding the consequences that work stress generates in the work performance of the institution's teachers, the results obtained from the questionnaire showed that most of them suffer from headaches, back pain and gastritis, in addition to analyzing the dimensions. From the questionnaire it was possible to identify that the workload is evidenced in a level of 45% of work stress, with respect to the analysis of the work performance variable it is concluded that only 57% of the teachers show an unsatisfactory performance and by means of the Rho coefficient Spearman showed that there is a negative average correlation between both variables in the teachers of the Octavio Daza educational institution.

Keywords: work stress, performance, teacher, institution.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha evidenciado una preocupación por medir y abordar temas relacionados al desempeño del capital humano como un factor fundamental dentro de la organización, siendo el estrés laboral una de las principales problemáticas que afecta la salud de los trabajadores a nivel global y si no es tratado a tiempo puede traer consecuencias que afectan la salud física y mental de dichos trabajadores, afectando no solo la productividad de la organización sino la propia supervivencia. La Organización Mundial de la Salud (1995), define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”. Estas respuestas del organismo se harían efectivas a partir que el sujeto tenga una recuperación física y se sienta emocionalmente estable ante la situación estresora.

Según lo anterior se puede decir que el estrés como entidad patológica no aparece de forma repentina sino que se desarrolla siguiendo un patrón en el que se diferencian tres fases, la fase de alarma que se presenta cuando una persona se enfrenta a una situación complicada o nueva, la fase de resistencia que se produce cuando se mantiene en el tiempo el estado de alarma en el que ha entrado el organismo o éste se reproduce de forma reiterada y la fase de agotamiento, donde como su nombre lo indica se agota la capacidad de resistencia a la que se ha sometido al organismo, lo que genera una nueva situación de alarma que se suma a la anterior y entrando en un encadenamiento que prolonga la situación de estrés (Roca, 2017; Alarcón, 2018)

Así mismo el estrés puede ser percibido en los diferentes ámbitos de interacción de los individuos, entre ellos, el ámbito laboral. Dichos autores consideran que existen

consecuencias inmediatas de este fenómeno, como por ejemplo el aumento de errores en la ejecución de tareas, además de producir un déficit de atención que lleva implícita una bajada de rendimiento y descenso en los niveles de motivación, viéndose afectado el desempeño laboral de los empleados.

Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como el desempeño de los trabajadores en la consecución de los objetivos de su cargo o puesto de trabajo, dicha eficacia y desempeño resulta de gran relevancia para la organización, esto debido a que emerge de la transformación de la producción y del trabajo. Para este autor el desempeño laboral abarca no solo los objetivos fijados para el desarrollo de la labor sino las estrategias para lograrlo.

Es por esto que se produce una discrepancia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para hacerles frente. El problema consiste en que el cuerpo cuenta con unos recursos limitados, ocasionando al trabajador un estado de agotamiento tanto físico como mental. Esto supone una seria amenaza para la salud y el bienestar del trabajador, afectando a sus relaciones familiares y emocionales. Es aquí donde se deben identificar las fases del estrés laboral pues servirá para ubicarse en los distintos estadios, así mismo como para identificar como suceden hasta los episodios negativos que tiene el estrés en el trabajador. Es importante detectarlos porque así se puede trabajar con ellos de distinta manera para intentar que la evolución no repercuta de forma negativa en el trabajador.

Por lo tanto, esta investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza de la ciudad de Valledupar, implementando una metodología no experimental, con enfoque cuantitativo de tipo correlacional.

Esto es importante por qué el estrés y el desempeño laboral docente son variables que intervienen en el proceso educativo de una manera importante y del adecuado manejo de estas dependerá una labor educativa apropiada.

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA OCTAVIO DAZA DAZA DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1. Línea de investigación

La línea de investigación en la que está adscrito el presente proyecto es la de psicología de las organizaciones, la cual permite indagar los comportamientos y/o conductas de los colaboradores de una determinada organización, de igual manera permite introducir cambios planificados acorde a las actitudes y conductas; teniendo relación con los entornos educativos y el mundo laboral.

La línea de investigación de la Universidad Popular del Cesar, fortalece sus programas de actividades, encaminando a los estudiantes a la realización de investigaciones que formen y difundan los factores humanos y organizacionales que se involucran en la prevención de riesgos laborales a través de procesos de evaluación e intervención, teniendo como objetivo la investigación.

1.2. Planteamiento del problema

Colombia es un país que, a pesar de su desarrollo en muchos campos, las condiciones laborales no son las mejores, pues existen múltiples factores que influyen en las áreas que un colaborador de una organización se puede ver afectado. Una de las problemáticas más comunes que afecta la salud de los trabajadores a nivel global es el estrés, y si este no es

tratado a tiempo puede traer consecuencias como enfermedades que afectan la salud física y mental de dichos trabajadores, afectando no solo la productividad de la organización sino la propia supervivencia. La Organización Mundial de la Salud (1995), define el estrés como “*el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción*”. Estas respuestas del organismo se harían efectivas a partir que el sujeto tenga una recuperación física y se sienta emocionalmente estable ante la situación estresora.

Se considera que el estrés es uno de los factores de riesgos con más relevancia y que además representan un desafío para la seguridad y salud de los trabajadores de una organización. Actualmente el colegio Octavio Daza Daza, confronta permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral en la planta docente, con el fin de fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado, se considera que los continuos cambios de las funciones y el desarrollo acelerado de la tecnología que se ven reflejados en el uso de la nueva plataforma que se implementa no solo para valoraciones o notas sino para dejar actividades a los estudiantes, lo cual en muchas ocasiones se presentan dificultades ya que los docentes están de tiempo completo en el colegio y por lo tanto deben sacar el tiempo que es muy poco para esto.

La interacción con los/as estudiantes, la interacción profesor - padres de familias, los individuos, donde constantemente y a través de los medios de comunicación se ve la dificultad que encuentra el profesorado en su actividad cotidiana debido a los problemas de conducta o académicos de los estudiantes, en algunas ocasiones siendo el profesorado el objeto de esa violencia verbal por estos.

De igual manera la falta de reconocimiento social con respecto a la labor de los docentes del colegio Octavio Daza Daza en algunas ocasiones es poco valorada por la

sociedad. En las actividades cotidianas son desautorizados, en algunos casos por la propia familia del estudiante; también se debe mencionar la escasez de recursos materiales y humanos. El docente de la institución se encuentra solo en su aula ante la diversidad de capacidades e intereses de los estudiantes, teniendo que ofrecer una formación adaptada a las características de éste. En ocasiones se producen dificultades de aprendizaje que el docente por sí solo no puede minimizarlas y es necesario contar con el apoyo de otros profesionales, como logopedas, orientadores/as, profesor/a de educación especial.

Sin embargo, los directivos de la Institución Educativa han tratado de satisfacer los objetivos que se plantean en cuanto a lo relacionada con el humanismo y a la voluntad de desarrollo social, sin dejar de responder a las exigencias empresariales. No obstante, se debe tener en cuenta que en el medio ambiente de trabajo están presentes riesgos psicosociales que afectan la salud de los/as trabajadores/as, propiciando la presencia de síntomas de estrés, entre ellos: exigencias psicológicas cuantitativas, cognitivas, emocionales, sensoriales, esconder emociones, influencia y control de tiempo, previsibilidad, calidad de liderazgo, apoyo social, conflicto de rol, estima e inseguridad (Peiró & Salvador, 1993).

Por lo anterior las directivas de esta institución deben tratar de optimizar su talento humano, teniendo en cuenta características individuales como las señala Agostinelly & Karin (2018), las cuales poseen todas las personas como; capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización, estas producen comportamientos que interfieren con los resultados dentro de las mismas. Lo cual quiere decir que el desempeño de los empleados guarda relación con la productividad del puesto de trabajo, por lo tanto, a través de unas evaluaciones este proyecto permitirá compartir información para conocer los resultados.

1.3. Pregunta Problema

Por lo anterior surge el siguiente interrogante.

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza de la ciudad de Valledupar?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza de la ciudad de Valledupar.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar el nivel de estrés bajo el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión.

Conocer el nivel de desempeño laboral a través de la Evaluación anual de desempeño docente del Ministerio de Educación Nacional.

Describir las consecuencias que genera el estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes de la institución.

1.4. Justificación

La salud es un derecho fundamental de los trabajadores independientemente del tipo de institución donde laboren, sea pública o privada. Las instituciones deben recibir apoyo para detectar y prevenir el estrés laboral en sus empleados, para que no exista consecuencia en el desempeño laboral, el cual es considerado de absoluta preeminencia y connota la responsabilidad por la prestación del servicio.

Siguiendo esta línea de ideas, los temas en estudio (estrés y desempeño laboral) son muy importantes para el avance de esta investigación, ya que a partir de éstos se pudo realizar un proceso de recopilación de información mediante técnicas e instrumentos los cuales fueron de gran utilidad para poder determinar y así mismo describir las problemáticas existentes; por otra parte los instrumentos utilizados nos permitieron conocer aquellos aspectos que están presentes en esta población y que afectan en gran medida el ambiente y el rendimiento laboral de los docentes de esta institución; como también se pueden desarrollar problemas psicosociales y emocionales los cuales generan desequilibrios en las diversas esferas del ser humano.

Desde una visión global el Estrés Laboral se enmarca como una problemática de gran magnitud en donde según estudios realizados a funcionarios de diversas instituciones educativas públicas en Colombia la población estaba conformada de la siguiente manera el 65% eran mujeres y el 35% hombres, entre las edades de 21 a 65 años, en donde evidencio que las mujeres en un 66% padecían niveles de estrés mientras que los hombres un 35%. En bachillerato el 62% de los funcionarios reportaron un nivel de estrés alto y muy alto; con respecto a primaria se evidencio que el 65% de los funcionarios reportan niveles de estrés alto y muy alto pudiendo ocasionar esto dificultades en el desempeño laboral de los docentes.

En los contextos educativos, especialmente en la población docente, existen diversos factores como la falta de disciplina, los problemas de comportamiento, la apatía, el bajo rendimiento y la falta de motivación por el aprendizaje de los alumnos cuestiones que se han convertido en importantes fuentes de estrés y ansiedad para el profesorado, que repercuten de forma negativa tanto en su rendimiento laboral como en su salud psicofísica, por lo que los

problemas de salud mental son considerados como uno de los principales causantes de retiro en la docencia.

Un Estudio Nacional de Salud Mental en Colombia en el 2017 indico que el 40% de la población activa laboralmente, es decir entre 18 y 65 años, han sufrido un trastorno psiquiátrico asociado al estrés que afecta el bienestar de las personas y la productividad de la compañía, liderando la lista los trastornos de ansiedad con un 19,5%, seguidamente de los trastornos del estado de ánimo con un 13,3%, cifras que reflejan la importancia de que los jefes y áreas de recursos humanos aprendan a reconocer las complicaciones físicas y emocionales que pueden ser síntomas de estrés laboral.

Entre las reacciones emocionales que modifican el estado de ánimo y alteran el comportamiento se encuentran algunas como: mal humor, irritabilidad, inseguridad, dificultad para concentrarse, dificultad para tomar decisiones, fluctuaciones en el estado de ánimo, depresión, temor o miedo, absentismo laboral, trastornos de la alimentación y aislamiento. En cuanto a la parte física, el estrés laboral se puede notar en aspectos como la alteración del sistema motor, digestivo, respiratorio y cardiovascular.

Por esta razón, al dimensionar las afectaciones negativas que tiene el estrés, se ve necesaria la generación e implementación oportuna de estrategias que actúen como factores de prevención frente al estrés; debido a que desafortunadamente, la formación académica no incluye ningún tipo de preparación psicológica, ni herramienta alguna de autoconocimiento personal por lo que las personas carecen de los recursos y habilidades necesarias para poder hacer frente a las exigencias y a las demandas que la labor en una institución educativa demanda. Por ello, se ha de prestar especial atención a los efectos del estrés en este colectivo profesional, enfocado principalmente al diseño de intervenciones preventivas.

Desde la psicología el tratamiento del estrés laboral se establece en función de los síntomas e intensidad que se presentan en las personas, en donde normalmente las intervenciones utilizadas se caracterizan por ser de tipo cognitivo conductual como son el afrontamiento del estrés, la reestructuración cognitiva, la terapia racional emotiva y el ensayo conductual. Dentro de las técnicas y programas dirigidos al estrés laboral se pueden destacar las estrategias de afrontamiento de control o centradas en el problema, el entrenamiento en solución de problemas, el entrenamiento en asertividad y el entrenamiento en gestión del tiempo.

El aporte que se realiza con esta investigación a la institución educativa es que a partir de los resultados de esta indagación los directivos, psicólogos y el área de talento humano tomen las decisiones pertinentes para mejorar el estrés laboral en los docentes, diseñando intervenciones preventivas.

De igual manera esta investigación servirá como antecedentes de próximas indagaciones que trabajen la misma temática, generando aportes en el área organizacional.

1.5. Delimitación

El presente proyecto de investigación está adscrito a la línea investigativa de la psicología de las organizaciones, la cual se basa en las variables estrés laboral y desempeño laboral, esta se desarrollará en el periodo comprendido entre enero de 2019 a julio de 2019, apoyado por las teorías de Cannon (1928), modelo fisiológico de Estrés y la Teoría del Síndrome general de adaptación de Selye (1990).

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO REFERENCIAL

2. Marco de Antecedentes

Para la recopilación de antecedentes Arias (2004), anota que se deben tener en cuenta estudios y tesis de grado que sean afines al problema de investigación; seguidamente se plantean algunos de estos antecedentes para base de la presente.

Son diversas las investigaciones que estudian variables correlacionales como la del estrés laboral y el desempeño laboral, convirtiéndose en los últimos años en un tema de absoluta importancia no solo para las empresas a título de rentabilidad y sostenimiento, sino a nivel de talento humano, pues es este el más importante dentro de la organización, de igual manera se debe tener en cuenta que la salud además de ser un derecho de los trabajadores es indispensable para realizar cualquier tipo de trabajo, es por lo anterior que se han querido tener en cuenta los siguientes antecedentes que serán de gran utilidad dentro de la actual investigación.

Álvarez (2015), en Carabobo, Venezuela, adelantaron una investigación llamada “*El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*”, el objetivo general de esta se basó en establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de área administrativa de una Universidad Pública de Venezuela, estableciendo las implicaciones de los factores psicosociales y agentes estresores presentes en las condiciones y medio ambiente de trabajo. La muestra fue de 41 trabajadores administrativos. Los resultados demuestran que existe una incidencia directa entre estrés

laboral y desempeño laboral, condicionado por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente de trabajo con una asociación lineal alta negativa.

Esta investigación demuestra que los problemas que están relacionados con estrés laboral influyen considerablemente en el desempeño de los trabajadores, relacionándose con la investigación que se lleva a cabo, pues esta pretende conocer la relación entre las dos variables, cabe anotar que sin importar la actividad económica a la que se dedique la empresa, siempre una situación estresora afectará sus empleados.

Por otra parte, una investigación titulada “*El estrés laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del poder judicial sede Moyobamba – periodo 2016*”, publicada por Miranda Silva (2016), tomó como objetivo principal conocer el estrés laboral y su efecto en el desempeño laboral, la población de estudio fue de 38 colaboradores del Poder Judicial de Perú. Los resultados de esta investigación fueron significativos entre el estrés laboral y el desempeño laboral del Poder Judicial Sede Moyobamba en el año 2016.

Lo anterior hace relación con la presente investigación que se lleva a cabo, pues buscan en si el mismo objetivo el cual correlaciona las dos variables, demostrando que sí es significativo el estrés laboral para el desempeño laboral.

Otra de las investigaciones adelantadas está titulada “*Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto, 2016*”, de la autoría de Gárate Aspajo (2017), su objetivo general, evaluar el nivel de estrés y establecer su relación con el grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II – Tarapoto durante el año 2016. El resultado principal de la investigación muestra que el nivel de estrés laboral que presenta el hospital es un 74%, el grado de desempeño de los colaboradores es regular en un 74%.

Estableciendo una relación directa y significativa entre las variables de estrés laboral y el grado de desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto 2016.

De igual manera la investigación realizada por Sauñe - Oscoco, Bendezú - Sarcines, & Oscoco-Torres, (2017), cuyo objetivo general consistía en determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los enfermeros de un hospital público peruano en el año 2011, la cual se realizó con una muestra de 44 enfermeros que se dedican a la labor asistencial. Los resultados de dicha investigación evidenciaron que referente a las condiciones laborales son consideradas desfavorables en un 70% y favorables en un 30%.

Los índices de estrés muestran que la depresión, el síndrome de ansiedad e incluso las ideas suicidas, son algunos de los síntomas que presentan los empleados. Estos trastornos se pueden manifestar exteriormente como llantos incontrolados, falta de interés por los amigos, las aficiones o la familia e indiferencia por los aspectos personales como el ejercicio, la vestimenta y la alimentación. Respecto al nivel de estrés, el 52% presenta nivel de estrés medio, el 34% nivel de estrés bajo y un 14% presenta estrés alto. Se puede concluir de esta investigación que las condiciones laborales son desfavorables y el nivel de estrés es moderado en los enfermeros de un Hospital público peruano.

La anterior investigación se relaciona con la investigación actual, comparando los contextos en que se desarrolla, pues la muestra está construida por empleados, lo cual implica las variables a estudiar, teniendo en cuenta el desempeño de los empleados, se espera tener como base estos resultados que aportarán a la investigación, puesto que a lo largo de esta se ha ido evidenciando que el estrés laboral es uno de los factores que más impactan en el desempeño laboral.

En lo que corresponde al contexto local, una investigación titula “*Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia*”. Adelantada por Ramos, Ruiz, Pulido & Marín (2019). Conlleva como objetivo principal analizar la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de los docentes universitarios del departamento del Cesar, la muestra estuvo compuesta por 47 docentes de una universidad del departamento del Cesar, obteniendo como resultado que no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas, estableciendo que no hay ningún indicador que prediga el nivel de estrés en dicha muestra. Aunque los datos se presentan de esa manera, concluyendo que no puede asegurarse que el estrés laboral es un factor aislado o que sucede por azar entre los docentes.

En relación a la investigación anterior y la actual, se debe tener en cuenta que, aunque no hay una correlación entre una variable y otra los contextos son diferentes, sean por razones de cultura, regionales, exigencias en el medio, capacidad laboral, etc. Por lo tanto, crece la importancia de seguir investigando estas variables, con el fin de contrastar resultados e identificar factores asociados a estas.

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Teoría de Cannon (1929) modelo fisiológico de Estrés

Cannon (1929), comienza las investigaciones basadas en la homeostasis, lo cual es la capacidad que posee el organismo para mantener un equilibrio interno, dichos estudios del autor dieron pie a la observación de estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en la población estudiada, lo cual lo asocio a la salud psicológica y estabilidad emocional, generando una respuesta de ataque - huida, considerándose por Cannon como una respuesta

automática que emplean los organismos como defensa ante estímulos amenazantes externos o internos, conllevando a situaciones activadoras del sistema nervioso simpático y el sistema endocrino (Moscoso & Delgado, S,F).

Cuando esto ocurre hay una elevación de los niveles de adrenalina y noradrenalina, incrementando la presión sanguínea, el ritmo cardíaco, la respiración, el azúcar en la sangre y el movimiento de la sangre desde la piel hacia los músculos. Relacionando esta teoría con el presente estudio debido a la reacción física y emocional que se presenta al experimentar una situación estresante. Si la situación estresante experimentada no finaliza dichos cambios afectan de manera negativa al individuo generando un desgaste físico y emocional (Cannon, 1929).

2.1.2. Teoría del síndrome de adaptación Selye (1936)

Esta teoría consiste en como un organismo actúa cuando hay un factor estresante o se enfrenta a un estresor evocando una respuesta a este estrés. Se puede presentar como un estímulo físico, psicológico, cognitivo o emocional (Roca, 2017). Considerando al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas ante un estímulo nocivo, denominándose síndrome general de adaptación (SGA). Cualquiera que sea la causa el individuo generará una serie de respuestas inespecíficas a la situación y una manifestación específica, respondiendo el organismo de una manera estereotipada implicando la activación del hipotálamo-hipofisario y del sistema nervioso autónomo ocurriendo en tres fases c.

2.1.3. Fase de alarma:

En esta fase el sujeto se enfrenta ante la situación que genera estrés, recibiendo el organismo un estímulo lo que genera un estado de alerta somatizando síntomas como aumento

de la frecuencia cardíaca, aumento presión arterial, aumento en el ritmo de la respiración, preparándose para una situación de huida o ataque con el fin de mantener el equilibrio interno. En esta etapa están constituidos de manera clara la aparición repentina de agentes estresores a los cuales el organismo no está adaptado, esto se presenta gradualmente mediante el choque y el contra choque (Roca, 2017).

En el choque aparecen primeramente las reacciones fisiológicas advirtiéndole al sujeto que debe estar en alerta, reaccionando al agente estresor, puede aparecer taquicardia, flacidez muscular, disminución de la presión sanguínea etc. Mientras que en el contra choque por movilizar las defensas aparecen signos de hiperactividad en la corteza suprarrenal como respuesta de alarma a una situación de emergencia, si esta se presenta a corto plazo es adaptativa, pero si existen diferentes situaciones hay una exposición prolongada del estrés que no amerita una acción física (Roca, 2017).

2.1.4. Fase de resistencia:

En esta fase las reacciones presentadas en la fase de alarma, se mantiene si el estímulo persiste, pero su intensidad se minimiza y el individuo trata de equilibrarse apartándose o adaptándose al estímulo estresor (Alarcón, 2018).

En esta fase los síntomas físicos desaparecen y aparecen síntomas anabólicos. Cuando se prolonga una situación de estrés aparecen una serie de enfermedades como las úlceras, la colitis, el asma entre otras; sin mencionar los cambios en el sistema inmunológico que crea la resistencia a dichas situaciones de estrés. Una vez agotada la capacidad de resistencia se entra en la siguiente fase (Alarcón, 2018).

2.1.5. Fase de agotamiento:

En esta fase se utilizará o por lo menos se intentará utilizar los medios disponibles para combatir los estímulos estresores, pero cuando el organismo no puede adaptarse a estos y el agente estresor resulta prolongado se llegará al agotamiento, es aquí donde aparecen los síntomas de la fase de alarma, poniendo en riesgo la vida del organismo (Alarcón, 2018).

En el contexto laboral, la acumulación de problemáticas relacionadas con éste, como las malas condiciones salariales, la carencia de herramientas, los conflictos, no permite que haya un buen desempeño laboral, lo cual repercute en los trabajadores originando desmotivación, cansancio, inconformidad, ausentismo y deterioro del rendimiento, por consiguiente, un cambio negativo en la calidad de vida de los empleados (Alarcón, 2018).

2.1.6. Desempeño Laboral

Se conoce como el desempeño laboral según Chiavenato (2009), el desempeño de los trabajadores en la consecución de los objetivos de su cargo o puesto de trabajo, dicha eficacia y desempeño resulta de gran relevancia para la organización, esto debido a que emerge de la transformación de la producción y del trabajo. Para este autor el desempeño laboral abarca no solo los objetivos fijados para el desarrollo de la labor sino las estrategias para lograrlo.

Por otra parte, Romero (2009), propone que el desempeño laboral se genera a través de una serie de características de tipo individual, acompañado de habilidades y necesidades de cada trabajador, las cuales interactúan de manera asociada para crear la naturaleza del trabajo específico de la organización, generando conductas que interfieren en los resultados y los cambios que se dan dentro de las organizaciones.

Por lo anterior y con base en dichos cambios surge la necesidad de que las organizaciones sean globales, lo cual mejorará de manera básica los procesos con los cuales

no se cuente con la capacidad del empleado, regulando y mejorando el desempeño laboral (Enríquez, 2014)

Según lo anterior contemplado en este marco teórico, se puede decir que el estrés como entidad patológica no aparece de forma repentina sino que se desarrolla siguiendo un patrón en el que se diferencian tres fases, la fase de alarma que se presenta cuando una persona se enfrenta a una situación complicada o nueva, la fase de resistencia que se produce cuando se mantiene en el tiempo el estado de alarma en el que ha entrado el organismo o éste se reproduce de forma reiterada y la fase de agotamiento, donde como su nombre lo indica se agota la capacidad de resistencia a la que se ha sometido al organismo, lo que genera una nueva situación de alarma que se suma a la anterior y entrando en un encadenamiento que prolonga la situación de estrés.

Así mismo el estrés puede ser percibido en los diferentes ámbitos de interacción de los individuos, entre ellos, el ámbito laboral. Al estrés que se produce en este campo se denomina estrés laboral, el cual es considerado por los autores de este marco teórico como uno de los problemas más habituales en la actualidad relacionados con el trabajo. Dichos autores consideran que existen consecuencias inmediatas de este fenómeno, como por ejemplo el aumento de errores en la ejecución de tareas, además de producir un déficit de atención que lleva implícita una bajada de rendimiento y descenso en los niveles de motivación, viéndose afectado el desempeño laboral de los empleados.

Es por esto que se produce una discrepancia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para hacerles frente. El problema consiste en que el cuerpo cuenta con unos recursos limitados, ocasionando al trabajador un estado de agotamiento tanto físico como mental. Esto supone una seria amenaza para la salud y el bienestar del trabajador, afectando a

sus relaciones familiares y emocionales. Es aquí donde se deben identificar las fases del estrés laboral pues servirá para ubicarse en los distintos estadios, así mismo como para identificar como suceden hasta los episodios negativos que tiene el estrés en el trabajador. Es importante detectarlos porque así se puede trabajar con ellos de distinta manera para intentar que la evolución no repercuta de forma negativa en el trabajador.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo ya que este estudio tiene como propósito describir, analizar e interpretar la relación entre las variables estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en una situación determinada, para probar con ello la hipótesis planteada, con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.1. Tipo

Este estudio es de tipo correlacional tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular; además en alguna medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.2. Diseño

Nuestra investigación es no experimental porque realiza sus estudios sin la manipulación de variables y en los que solo se observa el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos, es de corte transversal porque recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e

interrelación en un momento dado relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.3. Población de Estudio

La población es el conjunto de personas de los que se desea conocer algo en una investigación (Lopez, 2004) por lo que nuestra población objeto de estudio está constituida por los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza, los cuales en su totalidad son 40 educadores, entre preescolar, primaria y bachillerato, 15 de planta y 25 provisionales.

3.4. Muestra

La muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevara a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como formulas (Lopez, 2004), en este caso el cálculo de la muestra se calcula de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{4 \cdot N \cdot P \cdot Q}{(E)^2(N - 1) + 4 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n= muestra

4=constante

N=población

P. Q=Probabilidad de que los elementos de la población estén dentro de la muestra.

E= Error muestral asignado (5%)

Calculando:

$$n = \frac{4.40.50.50}{(5)^2(40 - 1) + 4.50.50}$$

$$n = \frac{400.000}{(5)^2(39) + 10.000}$$

$$n = \frac{400.000}{25(39) + 10.000}$$

$$n = \frac{400.000}{10.975}$$

$$n = 36$$

Este resultado significa que es necesario el estudio total de 36 docentes.

3.5. Muestreo

Las muestras probabilísticas son los subgrupos de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos. La muestra probabilística estratificada es el muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) se utiliza la fórmula de Shiffer:

$$n1 = \frac{nh}{N} \cdot n$$

$$n1 = \frac{36}{40} \cdot 36$$

n1: 30

3.6. Consideraciones éticas de la investigación y consentimiento informado

En Colombia existen normas que se preocupan por vigilar las investigaciones relacionadas con la salud, con el objetivo de evitar cualquier acto irresponsable que atente contra la integridad física y mental de los individuos. La principal norma es la resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud (Cleves, Calderón y Macías, 2014)

También es importante tener en cuenta según el Colegio Colombiano de Psicólogos (2016) la ley del psicólogo 1090 del 2006 que es consecuente con la premisa del estado social de derecho que se fundamenta en el concepto de la dignidad humana, además de los deberes que tiene el psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional. De acuerdo con lo anterior, se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos que hacen referencia al artículo 2, 6, 25, 36:

- Es un deber legal del psicólogo la practica del consentimiento informado en todas las áreas de su actuación profesional.
- Hacer uso apropiado del material psicotécnico en el caso que se necesite, con fines diagnósticos, guardando el rigor ético y metodológico prescrito para su debido manejo.
- Rehusar hacer evaluaciones a personas o situaciones cuya problemática no corresponda a su campo de conocimiento.
- Mantener la confidencialidad que señala que la información obtenida del usuario solo podrá ser revelada con su consentimiento o el de su representante legal cuando fuere

necesario, esta información no puede ser revelada a otros, salvo cuando el usuario se encuentre en incapacidad física o mental demostrada que le imposibilite recibir sus resultados o dar su consentimiento informado.

3.7. Variables de estudio

A continuación, se encontrará en la tabla No. 1 la clasificación de las variables.

| Tabla 1. | |
|---------------------------------------|---|
| <i>CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES</i> | |
| Título de la investigación | Estrés y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Octavio Daza Daza de la ciudad de Valledupar |
| Variable independiente | Estrés laboral |
| Variable dependiente | Desempeño laboral |

Fuente. Iniciativa propia del investigador

3.7.1. Operacionalización de variables

En la tabla No. 2 se encontrará la operacionalización de las variables de la investigación.

Tabla No.2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE | DIMENSIONES |
|-------------------|-------------------------------------|
| Estrés laboral | Síntomas fisiológicos |
| | Síntomas de comportamiento social |
| | Síntomas intelectuales y laborales |
| | Síntomas psicoemocionales |
| Desempeño laboral | Dominio curricular |
| | Planeación y organización académica |
| | Pedagogía y didáctica |
| | Evaluación de aprendizajes |
| | Uso de recursos |
| | Seguimiento de procesos |
| | Comunicación institucional |
| | Interacción comunidad/entorno |
| Ejecución | |

| | |
|--|-------------------------------|
| | Innovación y dirección |
| | Administración de recursos |
| | Gestión del talento |
| | Competencias comportamentales |

Fuente. Iniciativa propia del investigador

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizo las siguientes técnicas e instrumentos:

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variable a medir (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010). En la presente investigación se utilizará el cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión para evaluar el estrés laboral en los docentes, elaborado por Villalobos en el año 2010 (Villalobos, 2010)

Consta de 31 ítems y está diseñado para evaluar cuatro dimensiones: los síntomas fisiológicos (8 ítems), síntomas de comportamiento social (4 ítems), síntomas psicoemocionales (9 ítems) y síntomas laborales e intelectuales (10 ítems) (Villalobos, 2010) Los ítems fueron diseñados con el formato de las escalas tipo Likert, con cuatro opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, nunca. La duración promedio para la realización del cuestionario es de aproximadamente 7 minutos. La puntuación absoluta que el docente obtenga se interpreta que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el nivel de síntomas de estrés (Villalobos, 2010)

Con respecto a la fundamentación estadística el cuestionario para la evaluación del estrés primera versión fue validado en una muestra de 172 trabajadores de la ciudad de Bogotá, la segunda versión con 2199 y la tercera con 4521. Los estudios de validación de la segunda y tercera versión del cuestionario se realizaron con trabajadores pertenecientes a las seis regiones del país (Andina, Amazonia, Caribe Bogotá, Orinoquia y pacífica) y a los cuatro grandes sectores económicos que agrupan las actividades de las empresas en Colombia (servicios, industria, comercio y agrícola) (Villalobos, 2010)

3.7.1. Validez y confiabilidad

A partir de la revisión de literatura científica se recopilaron los síntomas principales que indican la presencia de reacciones de estrés. Con esta información más la consulta de expertos, se construyó la primera versión de instrumento. La validez de esta se determinó por el método de jueces (Villalobos, 2010)

La segunda versión del “cuestionario para la evaluación del estrés” incluyó dos ejercicios de validación de contenido. El primero fue la indagación de los síntomas de estrés reportados por los trabajadores a los servicios médicos asistenciales (IPS) y a los de salud ocupacional de varias empresas, información que se recopiló mediante entrevistas con los profesionales responsables. El segundo análisis fue la validación con jueces (psicólogos y médicos del área de Salud ocupacional) (Villalobos, 2010)

Se calcularon igualmente los coeficientes de correlación de Pearson entre las puntuaciones de las dimensiones (grupos de síntomas) y los puntajes totales del cuestionario. Los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento ($r=0,87$; $p=0,001$) (Villalobos, 2010)

En la tercera versión del cuestionario de estrés se estimó la validez concurrente del cuestionario, tomando la segunda versión del mismo, y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 habían sido previamente validadas en población colombiana (Villalobos, 2010)

Los resultados del cuestionario de estrés se correlacionaron de forma inversa y significativa con las tres escalas de SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental). Esto correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de estrés menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad (Villalobos, 2010).

Estos resultados confirman la validez concurrente del cuestionario (Ver figura 1)

Figura 1.

| Escalas | Coefficientes de correlación con el cuestionario para la evaluación del estrés |
|---------------|--|
| Salud general | -0,485** |
| Vitalidad | -0,636** |
| Salud mental | -0,662** |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Figura N°1. Coeficientes de correlaciones entre la segunda versión del “cuestionario para la evaluación del estrés” y tres escalas del SF-36v32 (N=2354). Tomado de (Villalobos, 2010)

La consistencia interna de la segunda versión del cuestionario se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,889 ($p=0,001$). La tercera versión del cuestionario no presentó cambio en el nivel de consistencia interna hallada en la segunda versión (Villalobos, 2010)

La confiabilidad total de la segunda versión del cuestionario se obtuvo por el método de test-retest y su resultado fue significativo ($r=0,851$; $p=0,005$) (Villalobos, 2010)

Los resultados de la validez y confiabilidad e la segunda versión del cuestionario son indicadores positivos de su calidad. (Villalobos, 2010)

Se utilizará la evaluación anual de desempeño docente del ministerio de educación nacional (2010) que mide el desempeño organizacional, el cual consta de 13 ítems que evalúa competencias como el dominio curricular, planeación y organización, pedagogía y didáctica, evaluación del aprendizaje, uso de recursos, seguimiento de procesos, comunicación institucional, interacción comunidad/entorno, ejecución, innovación y dirección, administración de recursos, gestión del talento y competencias comportamentales. Esto tendrá una puntuación de 0 a 100, en donde el evaluador emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

La evaluación de desempeño fue reglamentada con el decreto 3782 del 2007, regido por el Decreto Ley 1278 del 2002 que define que son las secretarias las encargadas de organizar y divulgar el proceso en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

La evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

Según el Ministerio de Educación Nacional, (2010) la evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.

Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.

Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.

Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del país.

Los evaluadores tienen un papel importante en la evaluación de desempeño. En el caso de los docentes y los coordinadores, los evaluadores serán el rector o el director rural del establecimiento. A su vez, los rectores y los directores rurales serán evaluados por su superior jerárquico en la estructura de la secretaría de educación, o por el servidor público que sea designado por el nominador de la entidad territorial certificada correspondiente (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4. Análisis de los datos

De acuerdo con los datos procesados según lo encontrado en las dimensiones del cuestionario para la evaluación de estrés, a continuación, se analizan los resultados obtenidos en las dimensiones.

Tabla 3.

Niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza según la evaluación del estrés tercera versión.

| Puntaje niveles de estrés (agrupado) | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------|------------|------------|-----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaj e válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Alto | 5 | 15,6 | 16,7 | 16,7 |
| | Muy alto | 24 | 75,0 | 80,0 | 96,7 |
| | Bajo | 1 | 3,1 | 3,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 93,8 | 100,0 | |
| Perdidos | Sistema | 2 | 6,3 | | |
| Total | | 32 | 100,0 | | |

Fuente de elaboración propia (2019)

Se puede evidenciar según tabla arrojada por el programa estadístico SPSS, los niveles de estrés de los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza, de la siguiente

manera, un porcentaje de 80% de los docentes, el cual pertenece a una frecuencia de 24 docentes. De la misma manera un 16,7 de los docentes que participaron en esta investigación poseen un nivel de estrés alto, lo cual corresponde a una frecuencia de 5 docentes y solo un 3,3% de los docentes participantes poseen un nivel bajo de estrés según el puntaje de niveles agrupados, con una frecuencia de un docente. Así mismo ya través del análisis de las dimensiones del cuestionario se pudo identificar que la dimensión que más resalta es la Carga Laboral con un nivel del 45% de estrés laboral.

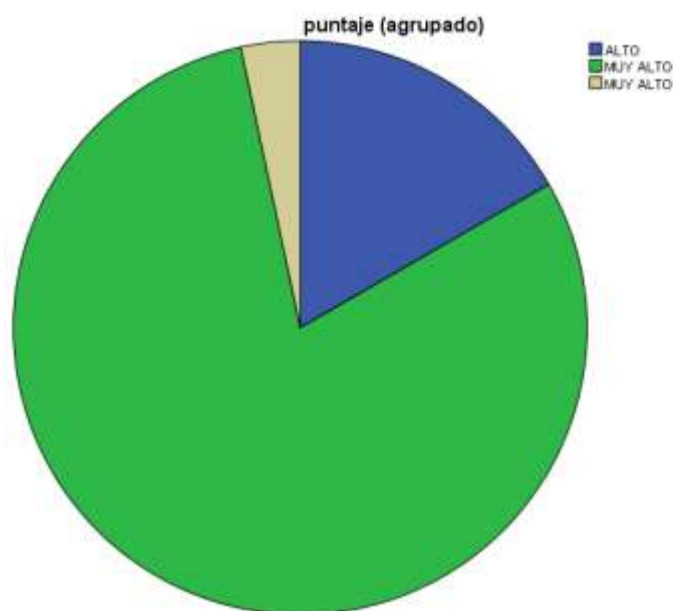


Figura 2. Puntaje agrupado de niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

Niveles de desempeño en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza según la Evaluación anual de desempeño docente del Ministerio de Educación Nacional.

| TABLA DE DESEMPEÑO RESULTADO TOTAL 100% (agrupado) | | | | | |
|---|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
| | | | | válido | acumulado |
| Válido | No satisfactorio | 4 | 12,5 | 13,3 | 13,3 |
| | Satisfactorio | 17 | 53,1 | 56,7 | 70,0 |
| | Sobresaliente | 9 | 28,1 | 30,0 | 100,0 |
| Total | | 30 | 93,8 | 100,0 | |
| Perdidos | Sistema | 2 | 6,3 | | |
| | Total | 32 | 100,0 | | |

Fuente de elaboración propia (2019).

Según los resultados se evidencian los niveles de desempeño laboral de los docentes, un 13,3, de los participantes de esta investigación gozan de un desempeño no satisfactorio, para una frecuencia e 4 docentes, así mismo se evidencia en la tabla en nivel satisfactorio de los docentes con un porcentaje de 56,7%, con una frecuencia de 17 docentes. Mientras que el nivel sobresaliente en la tabla corresponde a un porcentaje valido del 30% para una frecuencia de 9 docentes.

Cabe anotar que en esta evaluación de desempeño la dimensión de Desempeño Laboral se pudo identificar que el indicador que más resalta es la Empatía con un nivel bajo del 68% desempeño laboral.



Figura 3. Niveles de desempeño en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.

Correlación variable estrés laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza.

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------|-------------------------------|--|
| | | Puntaje (agrupado) | Resultado total 100% (agrupado) |
| Resultado total | Correlación de | 1 | -,041 |
| (agrupado) variable | Rho Spearman | | |
| estrés | Sig. (bilateral) | | ,830 |
| | N | 30 | 30 |

| | | | |
|----------------------|------------------|-------|----|
| resultado total 100% | Correlación de | -,041 | 1 |
| (agrupado) variable | Rho Spearman | | |
| desempeño | Sig. (bilateral) | ,830 | |
| | N | 30 | 30 |

Fuente de elaboración propia (2019).

En la tabla 5 se puede observar que establece una correlación negativa media, de -,041, es decir, que los valores de una variable tienden a ser altos, los valores de la otra variable son bajos. Además, el valor de significancia de 0,830 indica que existe una fuerte asociación entre las variables. Lo que quiere decir que, a mayor nivel de estrés, menor rendimiento laboral en los docentes de la institución. que existe una fuerte asociación entre las variables.

4.1. Discusión

En lo que compete a la medición del estrés en los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza – Daza se puede evidenciar que los niveles de estrés son muy altos en 24 de los 30 docentes participantes en la investigación, así mismo se evidencia que cinco docentes poseen un estrés alto y solo 1, está en el nivel bajo de estrés. Lo cual se puede relacionar con los resultados de la investigación de Álvarez (2015), la cual tiene como resultado que los niveles de estrés están condicionados por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente de trabajo. Se puede también relacionar este resultado con la teoría del síndrome de adaptación de Selye (1936), la cual consiste en como un organismo actúa cuando hay un factor estresante o se enfrenta a un estresor evocando una respuesta a este estrés, considerando al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas ante un estímulo nocivo, denominándose síndrome general de adaptación, sugiriendo que sea cual la causa el individuo

generara una serie de respuestas inespecíficas a la situación y una manifestación específica, respondiendo el organismo de una manera estereotipada.

Lo anterior evidencia que los docentes de la Institución Educativa Octavio Daza Daza, están enfrentándose a factores estresantes de tipo psicosocial que está generando el estrés, como se define en el planteamiento del problema, que la interacción con los estudiantes, la interacción profesor - padres de familias, en algunas ocasiones siendo el profesorado el objeto de esa violencia verbal por estos y la falta de reconocimiento social, hacen que los niveles de estrés en los docentes sean en la gran mayoría de ellos, niveles altos.

En lo que corresponde a conocer el nivel de desempeño laboral a través de la Evaluación anual de desempeño docente del Ministerio de Educación Nacional, se puede evidenciar que los docentes de esta institución en su mayoría son satisfactorios en un 57% y sobresalientes en un 30% a lo que la evaluación docente aplicada relaciona que las fortalezas de los docentes están asociadas a la capacidad sobresaliente para desarrollar procesos de enseñanza – aprendizaje en las aulas y otros espacios pedagógicos, alcanzando en las competencias Dominio curricular, Pedagógica y didáctica y Evaluación del aprendizaje.

Esto quiere decir que los resultados específicos con los que se comprometió el docente al comienzo del año escolar fueron alcanzados plenamente. En otras palabras, no sólo se completaron los compromisos, sino que se logró cumplir con todos los criterios de calidad fijados al comienzo del proceso y en las competencias comportamentales en Relaciones interpersonales y comunicación y Trabajo en equipo. Con esta evaluación se pudo conocer que los docentes muestran una gran capacidad de desarrollar actividades propias de la docencia y de demostrar resultados en su gestión académica, pero su desempeño puede estar

desarticulado con el funcionamiento general de la institución, lo cual podría incidir sobre los resultados generales de la organización escolar.

Es de esta manera como se relaciona con la investigación de Miranda Silva (2016), la cual obtiene como resultado a través del análisis de la variable estrés laboral se concluye que el 38% es un nivel alto de estrés laboral en los colaboradores del poder judicial. Así mismo concluye que mediante el análisis de las dimensiones se pudo identificar que la dimensión que más resalta es la Carga Laboral con un nivel alto de estrés laboral. De igual manera se resalta que el indicador que más resalta es la Empatía y el que menos se resaltó es el desempeño laboral. Esta investigación concluye que el valor de coeficiente de Rho de Spearman mantiene un grado de significancia y se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. El estrés laboral influye en el desempeño laboral.

En lo que corresponde a describir las consecuencias que genera el estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes de la institución, se puede decir que según Selye (1936), los síntomas de la fase de agotamiento pueden dividirse en tres vertientes físicas, emocionales, y mentales, en mucho de los casos los empleados presentan desórdenes físicos, tales como dolores de cabeza provocados por la tensión, migrañas, síndrome de colon irritable, resistencia disminuida a las enfermedades (resfriados y otras dolencias virales), potenciación del asma, dermatitis, psoriasis, dolor de espalda, gastritis, hipertensión arterial. En la institución y evidenciado en el planteamiento del problema y según los resultados del Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Villalobos, 2010) se evidencian en su mayoría dolores de cabeza, dolores de espalda y gastritis.

De esta misma forma Selye (1936), citado en Cuellar López (2005), objeta que estos síntomas suelen presentarse acompañados de una sensación general de cansancio, falta de

energía y debilidad. Los hábitos de sueño tienden a ser modificados y es común el aumento o pérdida de peso provocados por cambios en los hábitos alimenticios. En el puesto de trabajo, los afectados por esta fase intentan esconder sus síntomas hasta que éstos les sobrepasan y se vuelven incontrolables. A lo que en el planteamiento del problema y en el resultado del Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Villalobos, 2010), se evidencia que la falta de sueño o alteraciones en los ciclos de este es una de las consecuencias más visible de tipo físico en los docentes es el cansancio o falta de energía.

Sucede lo mismo en la investigación de (Sauñe - Oscco, Bendezù - Sarcines, & Oscco-Torres, 2017), quien afirma que las condiciones laborales y nivel de estrés, traen consigo otras de las consecuencias del estrés laboral son los desórdenes emocionales, según este autor son mucho más frecuentes la depresión, el síndrome de ansiedad e incluso las ideas suicidas. Estos trastornos se pueden manifestar exteriormente como llantos incontrolados, falta de interés por los amigos, las aficiones o la familia e indiferencia por los aspectos personales como el ejercicio, la vestimenta y la alimentación. El desarrollo de esta fase lleva a una disminución del rendimiento y a una pérdida de la autoestima, tanto como a una actitud negativa hacia el trabajo. Estos no se han presentado en ninguna forma dentro de los docentes de la institución educativa, pero se consideró necesario tenerlos en cuenta al momento de esta discusión.

Sin embargo, en la investigación llevada a cabo por Miranda Silva (2016), existen algunos desordenes emocionales presentados debido al estrés como son la falta de motivación y la disminución del rendimiento. En cuanto a los síntomas de disfunción mental se pueden presentar accidentes o cuasi-accidentes, la dificultad para concentrarse, los retrasos constantes, el absentismo, el incremento de errores y excusas, la pérdida brusca de memoria de cosas cercanas en el tiempo. Estos son evidentes dentro de la población de docentes de la institución

caso que, a diario, sobre todo los retrasos, el absentismo y el incremento de excusa y error, lo cual se evidencio a través del Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Villalobos, 2010).

4.2. Conclusiones

A partir de la realización de esta investigación se puede concluir lo siguiente:

Al evaluar la variable estrés laboral y desempeño docente mediante el programa estadístico SPSS, se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman, resultando con un grado de significancia de 0.830 lo que nos indica que existe una fuerte asociación entre variables. Lo que quiere decir que, a mayor nivel de estrés, menor rendimiento laboral en los docentes de la institución. que existe una fuerte asociación entre las variables.

Mediante el análisis de la variable estrés laboral se concluye que el 80% de los docentes esta en un nivel Alto de estrés laboral, un 16,7 de los docentes poseen un nivel de estrés alto, y solo un 3,3% de los poseen un nivel bajo de estrés, según el puntaje de niveles a agrupados, con una frecuencia de un docente.

Se puede concluir que a través del análisis de las dimensiones del cuestionario se pudo identificar que la dimensión que más resalta es la Carga Laboral con un nivel del 45% de estrés laboral.

Así mismo en lo que corresponde al análisis de la variable desempeño laboral se concluye que solo un 57% de los docentes gozan de un desempeño no satisfactorio, un 30% para un nivel sobresaliente y en un nivel satisfactorio de los docentes con un porcentaje de 13,3%.

Al realizarse el análisis de las dimensiones de Desempeño Laboral, según la evaluación se pudo identificar que el indicador que más resalta es la Empatía con un nivel bajo del 68% desempeño laboral.

Así mismo se concluye en esta investigación que el valor de coeficiente de Rho de Spearman es 0.830, con un grado de significancia de 0.000., menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. El estrés laboral influye en el desempeño laboral.

4.3. Recomendaciones

Basados en los resultados de la presente investigación se recomienda:

A la institución educativa Octavio Daza Daza realizar talleres referentes al manejo del estrés laboral en la planta docente, así mismo ampliar esta planta docente con el fin de disminuir la carga laboral que tienen actualmente los docentes de la institución.

Se recomienda elaborar un plan de capacitación en torno a estrategias y técnicas docentes para mejorar el desempeño de los docentes de la Institución,

Es necesario recomendar la creación de horas de esparcimiento para los docentes, pautas activas e integraciones esto, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales motivar el cuerpo docente, de igual forma se recomienda a las directivas de la institución realizar reformas y mejoras en las remuneraciones salariales, pues a través de a través de incentivos o actividades se mantendrá el personal docente motivado, por ende, con mejor desempeño.

5. Referencias

- Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación Research Method. Daena: International Journal of Good Conscience, 9(3), 195-204.
- Agostinelly, M., & Karin, J. (2018). Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa–2018.
- Aguirre Mas, C., Desiderio, V., Rossana, M., & Labarthe Carrara, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. Ciencias Psicológicas, 9(2), 292-308.
- Alarcón, M. E. B. (2018). Estrés Y Burnout Enfermedades En La Vida Actual. Palibrio.
- Álvarez, H. (2015). El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público (Doctoral dissertation, Tesis Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Economicas y Sociales, Campus la Molina, Lima-Perú).
- Arias, Fidias. (2004). El Proyecto de Investigación. Caracas: Epiteme.
- Bernal, C. A. (2006). Metodología de la investigación (No. 001.42 B4564m Ej. 1 022619). Pearson.
- Cannon, B. (1929). Bodily changes in pain, hunger, fear and rage (2a ed.). Nueva York: Appleton.
- Cannon, B. (1932). The wisdom of the body. Nueva York: Norton.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (2a ed.). México D.F.: Mc Graw - Hill.
- Cleves, Calderón y Macías. (2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica Bogotá* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2016). Validación de lista de chequeo para la elaboración del consentimiento informado en el ejercicio profesional de la psicología en Colombia.

Recuperado de: [file:///F:/Files/sandra/tia%20carmen%20rosa/u%202017/consentimiento-informado-pag-150-3n-adelante%20\(3\).pdf](file:///F:/Files/sandra/tia%20carmen%20rosa/u%202017/consentimiento-informado-pag-150-3n-adelante%20(3).pdf)

- Contreras Rengifo, A. (2016). La promoción de la salud general y la salud oral: una estrategia conjunta. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 9(2), 193-202.
- Cuéllar López, P. A. (2015). Hacia la gestión del estrés laboral, la importancia de los moderadores y de los elementos organizativos= Towards the management of work stress, the importance of moderators and organizational elements.
- Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Villalobos, 2010).
- DEL TRABAJO, C. S., & Social, J. (1950). Código sustantivo del trabajo. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp>.
- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (Vol. 3). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Ciudad México: McGraw-Hill.
- López, M. C. P., & de la Rosa, J. M. A. (2018). Derecho del trabajo: 26ª Edición. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Lopez, P. (2004). Poblacion, muestra y muestreo. *Scielo*.
- Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Moreno, M. P. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.
- Ministerio de educación Nacional, Republica de Colombia Evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes (2010)

- Miranda Silva, A. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del poder judicial sede Moyobamba–período 2016.
- Moscoso, M., & Delgado, E. La teoría del estrés crónico como modelo científico en neurociencia cognitiva. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 167-180.
- Organización Mundial de la Salud (1995). *Salud ocupacional para todos. Estrategia mundial*. Ginebra: Autor.
- Pando, M.M., Bermúdez, D., Aranda, B.C. y Pérez, C.J. (2000). El síndrome del burnout en los trabajadores de la salud. *Salud y Trabajo*, 1(1): 12-15.
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral (Vol. 2)*. Madrid: Eudema.
- Ramos, A. C. A., Ruiz, L. K. J., Pulido, E. G., & Marín, M. P. R. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Encuentros*, 17(1), 24-33.
- Roca, A. J. (2017). Hans Selye y la endocrinología social. *Revista Colombiana de Endocrinología, Diabetes & Metabolismo*, 2(1), 44-47.
- Sauñe-Oscoco, W., Bendezù-Sarcines, C. E., & Oscoco-Torres, O. (2017). LAS CONDICIONES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PÚBLICO PERUANO. *Revista Médica Panacea*, 2(3).
- Selye, H. (1936). Estrés un síndrome producido por diversos agentes nocivos. *Revista Nature*.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.