



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la
facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORA:

Br. Míriam Sandra Paipay Casas

ASESORA:

Mgr. Mercedes Nagamine Miyashiro

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y aprendizaje

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dra. Paula Viviana Liza Dubois
Presidente

Mg. Jesús Nuñez Untiveros
Secretario

Mg. Mercedes Nagamine Miyashiro
Vocal

Dedicatoria.

Esta investigación lo dedico a mis padres, señores Roberto Antonio Paipay Rivadeneyra y Miriam Soledad Casas de Paipay, quienes son el soporte de mis caídas, apoyándome y ayudándome a levantarme para seguir luchando y lograr mis objetivos.

Agradecimientos:

Expreso mi profundo agradecimiento a mi señora madre, quien con su experiencia como docente, cariño y su ternura direccionó mi trabajo de investigación.

A mi querido padre, quien fue el que perfeccionó mi investigación con sus aportes, conocimientos y su valiosa experiencia, ayudándome a clarificar puntos dudosos de mi investigación.

A mí estimada profesora quien orientó y guió mi trabajo, esclareciendo las dudas con su experiencia y conocimiento, permitiendo desarrollarme y culminar con éxito mi investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Míriam Sandra, Paipay Casas con DNI N° 07501860, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo, Sede Lima, presento el trabajo académico titulado "Estrés Laboral y Desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017", el que consta de 85 folios, para obtener el grado académico de Magister en Docencia Universitaria.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He precisado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- El presente trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de abril de 2017

Míriam Sandra Paipay Casas
DNI 07501860

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con el Reglamento de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima, presento ante ustedes el trabajo académico titulado "Estrés Laboral en el Desempeño docente en los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNFV, 2017".

El objetivo general de esta tesis, es determinar de qué manera el estrés Laboral se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

El documento consta de tres capítulos: En el capítulo I, se expone la introducción, en esta se menciona la formulación del problema, antecedentes, hipótesis, fundamentaciones y los objetivos. En el capítulo II, se esboza el marco metodológico sobre el estrés laboral y desempeño docente, como se relacionan las variables, el tipo de estudio, el diseño, la población y muestra, las técnicas y los instrumentos utilizados, el análisis de datos y por último los aspectos éticos. El capítulo III, se indica la interpretación de los resultados, discusión del trabajo de estudio, y finalmente se expone las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

La presente tesis la remito a ustedes para su deferencia y espero cuente con todos los puntos requeridos y exigidos para poder acceder al grado de Magister en Docencia Universitaria.

La autora

Índice

| | |
|---|-----|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Lista de Tablas | ix |
| Lista de Figura | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| | |
| I. Introducción | |
| 1.1. Antecedentes | 14 |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 19 |
| 1.3. Justificación | 37 |
| 1.4. Problema | 38 |
| 1.5. Hipótesis | 40 |
| 1.6. Objetivos | 41 |
| | |
| II. Marco Metodológico | |
| 2.1. Variables | 45 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 47 |
| 2.3. Metodología | 47 |
| 2.4. Tipo de estudio | 47 |
| 2.5. Diseño | 47 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 48 |
| 2.6.1. Población | 48 |

| | |
|---|-----------|
| 2.6.2. Muestreo | 48 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 48 |
| 2.8. Método de análisis de datos | 57 |
| 2.9. Aspectos éticos | 58 |
| III. Resultados | 60 |
| IV. Discusión | 73 |
| V. Conclusiones | 77 |
| VI. Recomendaciones | 80 |
| VII. Referencias | 83 |
| VIII. Anexos | |
| Anexo 1 : Matriz de consistencia | 90 |
| Anexo 2 : Instrumentos | 93 |
| Anexo 3 : Validación de Instrumento | 98 |
| Anexo 4 : Base de datos | 100 |
| Anexo 5 : Autorización de Aplicación de Instrumentos | 101 |
| Anexo 6 : Artículo Científico | 103 |
| Anexo 7 : Pantallazo de Turnitin | 131 |

Lista de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Matriz de operacionalización de variable: estrés laboral | 45 |
| Tabla 2 | Matriz de operacionalización de variable: desempeño docente | 46 |
| Tabla 3 | Puntuación del cuestionario sobre el estrés laboral | 50 |
| Tabla 4 | Puntuación de las dimensiones del estrés laboral | 51 |
| Tabla 5 | Prueba de confiabilidad de Escala de Estrés OIT-OMS | 52 |
| Tabla 6 | Prueba piloto de Estrés Laboral | 53 |
| Tabla 7 | Puntuación del cuestionario de desempeño docente | 54 |
| Tabla 8 | Puntuación de las dimensiones del desempeño docente. | 55 |
| Tabla 9 | Prueba de confiabilidad del desempeño docente | 56 |
| Tabla 10 | Baremos de prueba piloto de desempeño docente | 57 |
| Tabla 11 | Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov | 60 |
| Tabla 12 | Nivel de estrés laboral y su dimensiones | 61 |
| Tabla 13 | Nivel de desempeño y sus dimensiones | 63 |
| Tabla 14 | Relación entre estrés laboral y desempeño docente | 65 |
| Tabla 15 | Relación entre la dimensión de clima organizacional del estrés y desempeño docente | 66 |
| Tabla 16 | Relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés y desempeño docente | 67 |
| Tabla 17 | Relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés y desempeño docente | 68 |
| Tabla 18 | Relación entre la dimensión tecnología del estrés y desempeño docente | 69 |
| Tabla 19 | Relación entre la dimensión influencia de líder del estrés y desempeño docente | 70 |
| Tabla 20 | Relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés y desempeño docente | 71 |
| Tabla 21 | Relación entre la dimensión respaldo de grupo del estrés y desempeño docente | 72 |

Lista de figuras

| | | |
|----------|---|----|
| Figura 1 | Descripción de las dimensiones del estrés laboral | 62 |
| Figura 2 | Nivel de desempeño docente y sus dimensiones | 64 |

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera se relaciona el estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, ubicado en Lima, 2017.

La metodología utilizada para la presente investigación es cuantitativo, básica sustantiva, diseño no experimental, transversal correlacional, la población total fue de 150 docentes de ambos sexos, sin límites de edades y que pertenecen a las escuelas de comunicación, trabajo social y sociología de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El tipo de muestreo fue censal, pues se trabajó con toda la población. Para la recolección de datos se utilizó el inventario de desempeño laboral y la escala de estrés laboral de la OIT - OMS, ambas pruebas presentan confiabilidad y son validadas para la población de estudio.

Los resultados obtenidos fueron: En cuanto al nivel de estrés laboral y sus dimensiones existe un alto porcentaje, en lo que respecta a las dimensiones el nivel promedio presenta el más alto porcentaje a excepción de la dimensión respaldo de grupo que se halla en el nivel bajo con un 40% que representa 60 docente del total de la muestra. En cuanto al nivel de desempeño docente y sus dimensiones, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular representando el 54,7 % lo cual significa 82 docentes de total de 150; mientras en menor proporción se encuentra el nivel eficiente con un 20,7 % que representa 31 docentes. En relación a las dimensiones de desempeño el mayor porcentaje se encuentran en el nivel regular, a excepción de actitud del docente y de las prácticas que se haya en el nivel deficiente. Finalmente se indica que no existe relación significativa entre ambas variables. debiéndose a que la población de estudio fue de Lima de una Universidad Nacional y la muestra fue de tipo censal, diferencia marcada respecto a otras investigaciones en donde refiere relación.

Palabras clave: Estrés laboral y desempeño docente.

Abstract

The present research aims to determine how the work stress and teaching performance are related to the teachers of the Faculty of Social Sciences of the UNFV, located in Lima, 2017.

The methodology used for the present research is quantitative, basic substantive, non-experimental, cross-correlational design, the total population was 150 teachers of both sexes, without age limits and who belong to the schools of communication, social work and sociology of the National University Federico Villarreal. The type of sampling was census, because it worked with the entire population. For data collection, the ILO - WHO labor performance inventory and work stress scale were used, both of which have good reliability and are validated for the study population.

The results obtained were: As for the level of work stress and its dimensions there is a high percentage, in terms of dimensions the average level presents the highest percentage except for the group support dimension that is in the low level With 40% representing 60 teachers of the total sample. Regarding the level of teaching performance and its dimensions, the highest percentage is in the regular level representing 54.7% which means 82 teachers out of 150; While in a lower proportion the efficient level is found with 20.7% representing 31 teachers. In relation to the performance dimensions, the highest percentage are in the regular level, except for the attitude of the teacher and the practices that are in the deficient level. Finally, it is indicated that there is no significant relationship between the two variables, working each variable independently, in the present study there is no relationship due to the study population was from Lima of a National University and the sample was census type, marked difference With respect to other investigations where it relates.

Key words: Work stress and teacher performance.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

La presente tesis tiene el apoyo de revisiones de otras investigaciones por la que indico la más resaltante para mi trabajo

1.1.1 Internacionales

Paniagua (2016) en su investigación *estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una centro educativo superior de El Salvador*, siendo el objetivo indagar la relación entre las dos variable mencionada al inicio del personal nombrado de un Centro de Nivel Superior del Área Metropolitana, la metodología utilizadas un con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transeccional y correlacional, la muestra que utilizo es de 150 empleados, teniendo como instrumentos el Cuestionario sobre el Estado de Salud SF-36 y el Cuestionario de Estrés Laboral JSS permitiendo medir la salud integral y estrés laboral, las conclusiones del estudio fueron, que ambas variable se encuentra relacionada de manera inversa, y que loes empleados presentan un alto nivel de estrés, siendo más elevados en empleados que cuentan con cargos de mando alto asimismo que el nivel de estrés a nivel del sexo , las mujeres son más susceptible de presentar estrés siendo su nivel alto a comparación de los varones.

Gonzales (2016) realizó un estudio *sobre elementos que originan estrés en docentes universitario del área económico administrativa*, el objetivo central del estudio fue determinar si el desempeño de su profesión origina el estrés en los profesores de una institución pública de nivel superior, la población utilizada fueron docente del área económico administrativa y la muestra fue 41 docentes, siendo el 30% profesores contratados por modalidad indefinido y el 70% con un contrato eventual, la metodología utilizada fue investigación descriptiva y los instrumentos empleados fue el cuestionario de burnout de profesores (CBF-R) así mismo el instrumento media las variable organización y laboral. Las conclusiones de la investigación fueron que los docentes del área evaluada presentan estrés afectante su desenvolvimiento laboral, personal y

social. Asimismo los factores de agotamiento emocional, falta de realización y despersonalización, producto del estrés y burnout ocasiona riesgo en la salud física y emocional del ser humano.

González (2014) realizó un estudio *sobre estrés y desempeño laboral en Serviteca Altense de Quetzaltenago*, siendo su objetivo primordial determinara la relación entre las dos variables mencionadas de los colaboradores de la empresa en mención, esta organización está encargada de vender repuestos de vehículos, la muestra estuvo compuesta de 50 adultos, siendo las edades de 25 a 50 años, las áreas que se tomaron de la organización son mecánica, administración y ventas, el instrumento y técnicas utilizadas fueron 2 pruebas, la escala de apreciación del estrés, EAE, autor de J.L.Fernández, siendo el tiempo de duración de la prueba de 20 a 30 minutos aprox. Asimismo se utiliza la evaluación de desempeño de Chiavenato (selección forzada), en lo que respecta a la metodología el tipo de investigación explicativo, descriptivo – correlacional, las conclusiones arrojadas del trabajo fueron que la mayor parte de los colaboradores de Servitec expresaron niveles altos de estrés, representando más del 50% de la población estudiada, de igual forma constituye uno de los factores perjudiciales para el clima laboral. Asimismo el estudio demostró que el estrés genera conflictos en la organización conllevando a reducir la producción por parte de los trabajadores y por ende desequilibrio organizacional.

López (2014) realizó una investigación en Puerto Rico *sobre identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes*, tipo de investigación mixta explorativa de secuencia de fases, siendo el objetivo de la investigación identificar elementos que conllevan a generar este mal en docentes y su incidencia en su desenvolvimiento laboral. La metodología empleada fueron mixtas utilizando la fase cualitativa como cuantitativa, la muestra fue dividida de la siguiente manera 5 docente para la fase cualitativa a quienes se les efectuó una

entrevista, mientras en la fase cuantitativa se aplicó a 379 docentes, los resultados de la aplicación fueron que permitieron identificar los elementos que originan el estrés laboral en los profesores de estudio superior, asimismo el instrumento utilizado es validado y confiable. Finalmente concluye la investigación refiriendo que no hay relación inversa significativa entre los factores del desempeño, mientras que el nivel relacional de algunos de las dimensiones del estrés laboral y el desempeño docente es directo, siendo el grado de moderada a poco.

Oramas (2013) en su investigación *sobre estrés laboral y síndrome de burnout en profesores de cuba del nivel primario*, tiene como objeto de estudio *identificar estas dos variables de estudio en los profesores cubanos del nivel primario*, la metodología utilizada fue descriptiva-transversal, en lo que se refiere a la conformación de la muestra fue 621 profesores de primaria, el instrumento utilizado fue el inventario de estrés para profesores, escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. Las conclusiones fueron que el 88.24% presenta estrés laboral mientras que el 67.5% el burnout, asimismo el factor más afectado fue el cansancio emocional con un porcentaje de 64.4%, existiendo una relación directa con edad y estrés y con el burnout es inversa. De igual forma se concluyó que el burnout en profesores masculino se percibe desigual respecto a los años de experiencia en el área docente. Asimismo la manifestación del estrés laboral y burnout de los profesores tuvo un nivel alto, la muestra indica consecuencias negativas en cuanto a su área laboral, salud y su bienestar integral.

1.1.2 Nacionales

Donayre (2016) en su investigación *sobre percepción sobre estrés laboral en docentes de educación secundaria que utilizan programas internacionales de un centro educativo privado bilingüe*, presenta como objetivo central indagar las apreciaciones respecto al estrés laboral por parte de profesores de nivel secundaria de la Institución Privada Bilingüe. La metodología fue descriptiva e inductiva, con enfoque cualitativo, entrevista

semiestructurada con un perfil flexible y abierta a datos y respuestas, en cuanto a la muestra utilizada son profesores, los resultados fueron que los profesores que utilizaron la nueva tecnología, programas internacionales, padecían el estrés laboral afectando su desarrollo integral. Asimismo los entrevistados refirieron que carga con un trabajo extenso, ejerciendo presión a pesar de desempeñar doble función tanto pedagógica como administrativas, de igual forma los encuestados refieren que el estrés se inserta en varios aspectos de la vida, verificando que no valoran al profesor en toda su esencia como ente formador educador.

Díaz (2014) en su estudio *sobre influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao*, tiene como objeto identificar el predominio de burnout en el desempeño del profesorado, la metodología empleada en el estudio fue correlacional y transversal, presentando una población de 50 profesores y 250 alumnos que ejecutaron la evaluación de desempeño, utilizando la técnica (encuesta), instrumento (test de burnout), conformada por 22 ítems de forma Likert. En lo que se refiere a la medición del desempeño docente se utilizó el cuestionario conformado por 56 ítems de tipo Likert, lo arrojado de la aplicación indica que el 62% del profesorado cuenta con un grado intermedio mientras que el 16% presenta un alto grado de cansancio mental, mientras que el ítem de despersonalización con un 54% de los profesores cuenta con grado intermedio mientras que el 16% presenta un elevado grado de despersonalización, en el ítem de realización un porcentaje del 58% del profesorado cuenta con un nivel intermedio y el 24% cuenta con un nivel bajo del ítem de realización personal. Los resultados finales indican que el 64% de los profesores se encuentran en el nivel medio con presencia del síndrome de burnout mientras que el 18% solo presentan el nivel elevado, en cuanto a la variable desempeño el 40% de los alumnos indicaron sobre el profesorado un desempeño regular, mientras que el 36% refiere que los docentes tienen un desempeño inadecuado. De la investigación se acota que el burnout incide de manera significativa en el desarrollo laboral de los docentes,

siendo el alto índice en el nivel intermedio con predisposición al nivel alto del síndrome, en cuanto al desempeño predomina el desempeño regular con predisposición a deficiente.

Galdós (2014) realizó una investigación *sobre relación entre el rendimiento, estrés académico y dimensiones de la personalidad en estudiantes universitarios, siendo el objetivo central determinar la relación que existe entre el rendimiento, el estrés académico y las dimensiones de la personalidad de estudiantes universitarios*, la metodología empleada fue correlacional y la muestra con que se trabajó fue de 103 jóvenes estudiantes de una universidad de ingeniería particular de las carreras de software, ingeniería civil, gestión minera y sistema de información e industrial, siendo 83 varones y 20 mujeres, sus edades oscilan entre 17 a 25 años, en lo que respecta a los instrumentos se utilizó ficha sociodemográfica, Inventarios de Estrés Académico y el Inventario de Personalidad de Eysenck forma B. Las conclusiones arrojadas fueron que a mayor nivel de extraversión, menores son los entornos productores de estrés y menores son los indicios mostrados por los estudiantes. De igual forma remarca que siendo los niveles mayor en neuroticismo, también serán mayores los entornos propiciadores de estrés y los síntomas presentados por los estudiantes.

Balcázar (2014) realizó una investigación *sobre la influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria, el objeto central de la investigación fue identificar el nivel de estrés de los profesores del nivel secundario así como identificar las características causantes del estrés en el profesorado*, la población muestral empleada estuvo conformada por 108 profesores del centro educativo particular Teniente Coronel Alfredo Bonifaz Fonseca ubicado en el Rimac, la metodología utilizada fue de correlación y descripción, de tipo transversal no experimental, los instrumentos aplicados son el Inventario Maslach y Burnout, presentando 22 items en total dividido en 3 sub-escalas que evalúan los elementos que constituyen el burnout, que son agotamiento emocional, despersonalización y

realización personal, las conclusiones fueron que el estrés laboral afecta en el desempeño docente con un 89.3% lo cual perjudica enormemente la calidad de enseñanza.

Díaz y Gaviria (2013) efectuaron una investigación sobre: *Estrés laboral y su relación con el desempeño en el personal de enfermería del Hospital II-2-Tarapoto*, su objeto de estudio fue identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras de las áreas de emergencia, medicina, pediatría, cirugía y gineco-obstetricia del Nosocomio. Se realizó una investigación descriptiva-correlacional, de tipo mixta, corte transversal, el objeto de estudio estaba conformada por una población de 60 enfermeros, representando el 100% de la muestra, utilizando como técnica la encuesta, siendo investigados de manera estadística, apoyado por gráficos, en lo que respecta a los instrumentos utilizados fue Escala de estrés diseñado por Gray y James, lo cual paso por un proceso de validación y estandarización por el Organismo Mundial de la Salud, siendo el Alfa de Crombach 0.953, con una escala de tipo Likert con un puntaje de cero a tres y la otra técnica empleada fue la observación de carácter no participativo, apoyándose con un formato para evaluar el desempeño, con escala Likert, validando el cuestionario con un piloto de 22 profesionales de enfermería del mencionado hospital. Las conclusiones que la investigación fue que los estudiados el 28.3% presentaba estrés incidiendo en el desempeño laboral, mientras que el 10.0% padecía estrés y bajo desenvolvimiento laboral, el 18.3% presentó estrés y un grado intermedio de desempeño laboral. Finalmente se indica que existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral con relación a las enfermeras estudiadas del nosocomio.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Conceptualización de estrés laboral

Según la revista info (2017) refiere que el estrés laboral se origina cuando los recursos internos del individuo superan las exigencias del entorno

no pudiendo enfrentarlas y controlarlas el ser humano.

Roque (2016) refiere que el estrés laboral es una asociación de factores que se dan en el organismo del colaborador con la intervención de estresores ocasionado de la actividad laboral y que eso genera problema de salud física y/o emocional, a ello se acopla la parte subjetiva del colaborador lo que en conjunto será lo que afecta en menor o mayor medida al trabajador.

Grau (2013) refiere que el estrés es una consecuencia de la sobrecarga y la demanda frecuente en el entorno, por lo que se indica que es un estrés negativo dado que dichas demandas superaron los recursos internos del ser humano produciéndole malestar físico y emocional en el mismo, asimismo Álvarez (2010) refiere que el estrés es el resultado de una fuerte demanda, provocando que el ser humano pueda enfrentar situaciones difíciles.

Yañez (2008) afirma que el estrés son agrupaciones de reacciones que surgen de manera involuntarias cuando el organismo se encuentra frente a situaciones de amenazas y de conflictos, colocándonos en situación de vigilancia, además Kyriacou (2003) refiere que el estrés es una respuesta negativa frente a situaciones demandantes y que vienen acompañados de factores físicos y patológicos ocasionando perturbación en el desarrollo del ser humano y desvalorizándolo dado que sus recursos internos se encuentran reducidos.

Cano (2006) indica que el estrés se origina de la física y arquitectura, es decir a la potencia que se ejerce a una cosa, que lo desfigura o destroza.

Dolan (2005) indica que el estrés laboral es la inestabilidad de los anhelos de una persona y el entorno en el que se desarrolla la labor.

Moreno (2000) refiere que los factores de riesgos en el ámbito laboral no solo son los aspectos físicos de igual forma proviene de la organización del

aspecto emocional y social; como también se relaciona con el entorno en donde se desenvuelve el colaborador que día a día viene modificándose y que de alguna forma afecta al individuo. Asimismo, Gutiérrez (1998), recalca que el estrés es producto de situaciones complicada y que supera los recursos del individuo, poniendo en riesgo la salud y el desarrollo integral del ser humano. Ambos autores coinciden que el estrés no muchas veces es una opción para desarrollar nuestras potencialidades conllevando al logro de nuestros objetivos, sin embargo si es continua amenaza lesiones graves al individuo.

Comisión Europea (1999) refiere que el estrés laboral es la reunión de aspectos que asumen el individuo tanto emocional, cognitiva, física y de comportamientos a situaciones difíciles, teniendo como característica elevados grado de excitaciones y angustias, debido a que no presentan la capacitada para enfrentar complicadas situaciones.

Travers y Cooper (1997) refiere que el estrés genera polos positivos que son impulsos para el ser humano y polos negativos que genera daño en la salud del individuo, se acota que una situación puede ser estresante para unos mientras que para otros es estimulante, dependiendo estas situaciones de las características de cada ser humano. Además, Travers y Cooper (1997) refiere que el estrés presenta 3 factores: variable dependiente, que corresponde a la consecuencia; variable independiente que es la causa y la variable interviniente que corresponde a la acción versus reacción.

De ahí que el estrés en el entorno laboral del docente es referido por Travers y Cooper (1997) como asociaciones peculiares en los ámbitos laborales dañinos para la salud. Es decir refiere que el estrés laboral es producto de contextos difíciles, generando malestar en el organismo tanto físico como mental.

OMS (1996) refiere que el estrés laboral es un conjunto de características que permite que el ser humano enfrente situaciones difíciles

provocando desordenes en el organismo cuando el estrés supera los recursos internos siendo difícil enfrentar entorno complicados.

Lazarus y Folkman (1986), refiere que el estrés es producto de la interrelación del ser humano con el entorno y que se produce este mal cuando el individuo considera superior las demandas a sus recursos internos poniendo en peligro su salud integral. Asimismo, Seyle (1956) refiere que el estrés viene a ser las respuestas naturales que aparecen para ayudarnos a enfrentar situaciones nuevas haciéndose negativas cuando son largas y frecuentes y por ende perjudicando al ser humano en su salud física y emocional.

Tipos de Estrés.

Según Manzano (2010) refiere la existencia de tipos de estrés: Estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico cada tipo con sus peculiaridades.

Estrés Agudo; este tipo de estrés se caracteriza por ser habitual y breve no permitiendo generar lesiona graves y de fácil tratamiento, este tipo de estrés va a depender de las demandas y la forma como lo asume, si es mínima es adecuada pero si incrementa agota. Ejemplo cuando un docente dicta clase de un tema que le agrada a un grupo numeroso de estudiantes para el docente es gratificante, sin embargo por la tarde dicta un curso que no le agrada y la población estudiantil es mayor, generándole mayor tensión dado que tiene que manejar un mayor grupo humano y dar las explicaciones del caso a un grupo que posiblemente no entienda.

Estrés agudo episódico; se caracteriza por ser más prolongado y se debe a que el individuo esta desorganizado y provoca tensiones en su vida diaria laboral y crisis, esta desorganización provoca que no asuma una actitud adecuada frente a situaciones agobiantes generándole tensiones, estado emocional difícil de manejarlo, se muestra ansioso e irritable, asimismo su nivel

relaciones se encuentran deterioradas, convirtiéndose su ámbito laboral el lugar más estresante y dañino para su salud.

Estrés crónico; se refiere a que el individuo presenta estresores casi de manera permanente refiriéndonos a meses y años, esto quiere decir que le ocasiona daños físico y emocional provocando una disminución en su rendimiento y su calidad de vida.

Factores desencadenante del estrés docente

Según Travers y Cooper (1997) existen dos factores que producen el estrés son los internos y externos. En lo que respecta a los factores internos se refiere a las características propias de cada ser humano lo que lo hace único y diferencial, siendo su intervención diferente en los diversos contextos que se involucra, se indica que la personalidad tiene que ver mucho con la forma de afrontar de las situaciones; en cuanto a los factores externos son los que están ajenos a manejarlos los seres humanos y que desequilibran el estado emocional del docente, siendo estos factores variados entre ellos tenemos: deficientes relaciones interpersonales, ambiente laboral inadecuado, ausencia de motivadores, multitareas y/o recargadas actividades, entre otras.

Travers y Cooper (1997) refiere que estas actitudes provocan en los docentes situaciones estresantes que conlleva a desestabilizar su equilibrio emocional y por ende repercute en su ámbito laboral, familiar y social, de ahí la necesidad de las instituciones educativas establezcan estrategias que contribuyan a mejorar el estado biopsicosocial del individuo y por ende permitan que el docente brinde resultados óptimos en beneficio de la organización y de los estudiantes, quienes recibirían una educación de calidad.

Consecuencias

La OMS (2008) respecto a los efectos del estrés lo clasifica en 2 fases: efectos del estrés laboral en los individuos refiriéndose este a los daños que ocasiona al ser humano tanto emocional como físicamente y efectos del estrés laboral en las organizaciones, se refiere al daño que ocasiona a la organización a raíz del ausentismo y baja de productividad de los colaboradores. De igual forma la OMS (2008), refiere que si el estrés se realiza de manera continua y casi permanente produce efectos negativos en el estado físico y mental del individuo, repercutiendo en el desempeño laboral a través de su ausentismo por problemas de salud asimismo provoca desequilibrio emocional generando que el individuo opte por conductas o consumo que perjudican su salud integral.

Por tal razón las consecuencias del estrés laboral se refiere a situaciones que ocasiona daños a la salud física y mental del individuo si es crónica el estrés ocasiona problemas graves e irreversible, mientras el estrés inicial no produce daño por el contrario activa al ser humano a potenciar todas sus habilidades permitiéndole lograr sus metas, pero hay que tener mucho cuidado si esto es continuo por ello genera daño. En cuanto al estrés laboral no solo afecta al ser humano que padece las constantes e intensas presiones sino también afecta a la organización limitando su desarrollo y crecimiento.

Según la revista *Latín Salud* (2000), refiere que existen tres tipos de efectos del estrés:

Efectos psicológicos, se refiere a que produce en el ser humano incapacidad a nivel emocional afectando en el proceso de toma de decisión, concentración, participación, baja autoestima es decir viene a ser como una parálisis mental que le limita desarrollarse y poder aportar.

Efectos psicosociales, esto afecta su nivel de interrelación del ser humano con el grupo siendo deficiente, asimismo le produce ansiedad y desviación hacia actividades que van en contra de su salud como el consumo de alcohol y drogas ya que considera como un apaciguador frente a esta crisis, de ahí que muestra una conducta agresiva y explosiva, pudiendo variar de acuerdo a personalidad de cada individuo.

Efectos Biológicos, se refiere a que genera deficiencia en la salud del ser humano como elevada presión, problemas cardiacos, respiratorios, circulatorios, digestivos y otras enfermedades físicas.

Efectos laborales, se refiere a que produce ausencia del personal a su centro de labores, así como baja producción, relaciones interpersonales deficientes y elevado grado de accidentalidad y de rotación de colaboradores, siendo el ambiente laboral deficiente y por ende presencia de desgano de los colaboradores para la realización de las funciones encomendadas.

Enfoques sobre el estrés

Del Hoyo (2004) refiere que existen tres tipos de enfoques con sus características y apoyados en teorías.

Enfoque fisiológico, este enfoque está apoyado por Hans Selye (1946), quien refiere al estrés como un aspecto físico es decir consecuencias que afectan a todo el ser humano. Considera que el estrés es una consecuencia física frente a diferentes factores dañinos que existen en el entorno ambiental. Selye indica que hay tres fases de respuestas defensivas en la que se acomoda el cuerpo, estas son: alarma, se refiere que el ser humano despierta de manera automática para responder frente a situaciones negativas del entorno o para evadir dicha situación; resistencia, en esta fase el cuerpo aún no se recupera y continua enfrentando a las demandas del entorno, se aprecia consecuencias más graves y el estrés sea hace indeterminado; agotamiento,

dado que el estrés es indeterminado provoca que las fuerza del individuo se colapsen provocando daño a sistema psicoemocional dado que las demandas superaron la resistencia del organismo.

Enfoque ingenieril, Selye (1946) refiere que el estrés es una peculiaridad de los estímulos del ambiente del individuo, es decir viene a ser el peso que tiene las demandas respecto a la capacidad de afronte del ser humano en un ambiente dañino para el cuerpo, si esto es continua y permanente.

Enfoque psicológico, Del Hoyo (2004) indica que el estrés no solo se refiere al peso del trabajo o la forma como responde de manera física el organismo frente a las demandas, el autor indica que el estrés tiene que ver con el aspecto cognitivo es decir es como la persona percibe la situación y como lo asume teniendo en cuenta sus habilidades, de ahí los grados de estrés que se aprecian.

Teoría del estrés laboral

Teoría Psicológica

Lazarus y Folkman (1984), refiere que el estrés psicológico es la relación que existe entre el ser humano y su contexto, y que el ser humano es el que asigna el nivel de estrés que le genera un ambiente, pudiendo ser positivo o negativo ya que pone en riesgo su bienestar integral. De ahí que se indica que la valoración negativa que le brinde el ser humano a cierta situación es el desencadenante del estrés, trayendo como consecuencia reducción y degaste de energía, enfermedades mentales y nerviosas, que limita un adecuado desenvolvimiento del individuo frente a cualquier situación que le demande su día a día.

Teoría Biológica

Cannon (1945), se refiere a las consecuencias físicas generadas por la observación de contextos conflictivos. En el aspecto biológico se refiere a los

estresores que tiene la capacidad de generar cambios en el ser humano y en este caso situaciones estresantes que generan problemas de salud muchas veces irreversibles. Esta teoría limita el desarrollo integral del ser humano y por ende su productividad dentro de la organización ya que las consecuencias generadas por esta teoría son difíciles de recuperarlas y regenerarlas. El autor refiere que los estresores viene a ser los contextos en donde se desenvuelve el individuo y que muchas veces son negativos y difícil de ser afrontadas por el ser humano.

Teoría Social

Lazarus y Folkman (1984), refiere que las energías y buen estado de salud es un indicador para poder afrontar adecuadamente situación complejas y estresantes internas y externas, asimismo refiere que las habilidades sociales permite también que el ser humano pueda afrontar efectivamente situaciones amenazantes. Esta teoría es muy positiva y tiene que ver mucho con la relaciones interpersonales ya que el buen estado de ánimo es un indicador de afronte saludable frente a situaciones críticas.

Teoría de la apreciación cognitiva

Ocaña (2009), refiere que el estrés va a depender de la valoración personal de cada individuo frente a una determinada situación, siendo para unos estresante y por ende genera daño al individuo en su salud integral, como para otros la situación no le genera ningún tipo de estrés. Esta teoría refiere a que si el individuo le brinda una connotación positiva a la situación las consecuencias seria adecuadas por el contrario, si el individuo asume una connotación negativa al contexto en donde se desenvuelve los daños son negativas para la salud del ser humano.

Teoría del ajuste persona-entorno

Según French, Roges y Coob (1974), refiere que esta teoría tiene que ver con la relación del trabajador con su ámbito en donde labora y como este

beneficia en la calidad de vida del colaborador. Así tenemos dentro de ello 3 modelos más conocidos.

Modelo de Interacción entre demandas y control

Según Karasek (1979) indica que el estrés es producto de una relación entre exigencias psicológica altas y la falta de capacidad de tomar decisiones, las exigencias altas o bajas van a depender de la producción de una organización, y la exigencias fuertes depende de muchos factores que se dan dentro de la organización generando desajuste en la persona en la medida que los recursos con que cuenta el colaborador se agoten y no permitan afrontar situaciones complicadas, por lo tanto de acuerdo a este modelo el estrés se ocasiona cuando de manera conjunta se presenta las elevadas exigencia psicológica y el bajo nivel de control en la toma de decisiones. Se acota que esto influye negativamente en el desarrollo personal de los trabajadores generando desmotivación, enfermedades y sobre todo ausentismo y baja productividad.

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

Según Karasek (1979), en este paradigma se agrega el apoyo social como modulador, es decir mientras que exista un alto apoyo social el estrés disminuye y viceversa, por ejemplo mientras se le brinde mayor apoyo a los jefes y compañeros de trabajo, es decir sean atendidas las exigencias laborales, este factor actúa como amortiguador y disminuye los estresores generados por las constantes exigencias laborales y el bajo control, de ahí la importancia de este factor para la disminución de este mal que genera malestar en el individuo y que se ha convertido en una epidemia difícil de controlar.

Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa

Según Siegrist (1966), este modelo se refiere a la desestabilidad entre costos y ganancias, asumido el costo como la energía que el colaborador

ejecuta para el desarrollo de sus actividades dentro de la organización en donde se encuentra involucrado y el ítem ganancias como las recompensas que percibe por su trabajo. Existiendo una fuerte tensión cuando las energías que realiza por el trabajo son mayores y las recompensas son bajas. Según datos refieren que este modelo de desbalance esfuerzo-recompensa al no ser aplicado correctamente afecta la salud integral de los colaboradores, ya que siente que no son reconocidos ni motivados para seguir avanzando y comprometiéndose con su trabajo.

El estímulo se puede generar a través de los siguientes factores:

Estima, se refiere al respecto del ser humano en cuanto al trabajo que desempeña teniendo en cuenta el aspecto del trato y las facilidades para el desempeño de sus funciones.

El control del estatus, se refiere a la estabilidad laboral y existencia de un plan de reconocimiento que permite el crecimiento personal.

El salario, se refiere a la remuneración que debería estar acorde al trabajo a desarrollar.

El modelo indica factores personales de afronte y con resultados negativos.

El vigor, es la vitalidad que presenta un ser humano conllevando a logros positivos.

La inmersión, se refiere a la respuesta negativa que afecta la integridad del individuo incrementando la tensión.

Dimensiones de Estrés Laboral

Siegrist (2000) “afirma el estrés laboral es producto de la utilización de un elevado esfuerzo para realizar actividades laborales y la percepción de una baja recompensa por este, lo cual conlleva a un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad” (p.33). El autor señala que las dimensiones básicas en el estrés laboral son:

Clima organizacional. Este se refiere al ámbito en donde el individuo se desenvuelve laboralmente, pudiendo ser positivo o negativo, lo cual influye en el desarrollo y desenvolviendo del mismo, dependiendo del entorno en donde se encuentre involucrado el individuo va a permitir enfrentar las dificultades o demandas que se le presenten.

Estructura organizacional. Se refiere a la base de la institución si es fuerte y adecuadamente estructurada se consolida con todos los integrantes de la institución pero si es frágil produce caos afectando a los trabajadores y a la organización como estructura.

Territorio organizacional. Se refiere al espacio en donde es designado para que el individuo desarrolle sus funciones diarias. El autor refiere que este territorio muchas veces se convierte en estresor para el individuo generando discordancia y molestia.

Tecnología. Tiene que ver con los recursos tecnológicos que debería contar un individuo en su ámbito laboral permitiendo un adecuado desarrollo de sus responsabilidades y actividades encomendadas y por ende ser competitivo en el mercado en el que se encuentra inmerso.

Influencia del líder. Representa a la capacidad de los seres humanos para dirigir creando un ambiente armonioso y equilibrado, sin tensiones ni sobrecargas entre los trabajadores de la organización.

Falta de cohesión. Se refiere que los individuos en una organización necesitan el soporte del grupo para el cumplimiento de las metas de igual forma para consolidar los valores de compromiso y responsabilidad, por el contrario la ausencia de este grupo genera la presencia de estrés en el individuo.

Respaldo del grupo. Se refiere a que el soporte del grupo es básico ya que permite el cumplimiento de los objetivos de la organización y por consiguiente el equipo de trabajo se desarrolle y se fortalezca.

Según Hernández (1997), refiere que el clima laboral es la armonía entre el ambiente de trabajo con la organización, involucrando los ítems de relaciones interpersonales, capacitación, asignación adecuada de responsabilidades dentro de la organización.

Según Chiavenato (2002), refiere que la estructura de una empresa es la armazón que debe ser fuerte para poder lograr los objetivos y metas establecidas lo cual conlleva al éxito institucional. De igual forma según Robbins (2005), acota que la estructura viene a ser la repartición de las funciones de los empleados teniendo en cuenta la experiencia, los niveles, la toma de decisiones y especializaciones dentro de la organización. Coincidiendo ambos que la estructura es lo más importante dentro de la organización para el crecimiento del mismo.

Según Mentón (2002), refiere que una estructura adecuadamente organizada implica transparencia en la asignación de funciones, niveles y todo lo que involucra el logro de la finalidad de la organización.

Según Ivancevich y Matteson (1989), establecieron categorías en relación al estrés laboral las cuales son:

Parámetros organizacionales, se refiere a la base que conlleva al funcionamiento de la organización y que es la razón de ser que permite el logro

de lo establecido, teniendo en cuenta los criterios de todos los integrantes del mismo para el éxito organizacional.

Estructura organizacional, se refiere a como la organización establece la jerarquía tomando en cuenta las habilidades, especialización y las normas de las organización, lo cual se vislumbra en los organigramas de la empresa.

Territorio organizacional, indica que es la independencia en cuanto a su espacio físico y profesional permitiéndole la toma de decisión asimismo a la relación que este tiene con sus compañeros y/o área laboral.

Tecnología, se refiere a todos los recursos con alta tecnología que permite aprovechar al mínimo lo disponible así como presentar un óptimo desempeño laboral en cuanto al tema de información, comunicación y demás temas laborales.

Influencia del líder, se refiere al grado de mando que presenta una persona respecto al grupo humano con que labora dentro de una organización, permitiendo establecer límites y logros deseados.

Cohesión grupal, se refiere al trabajo en equipo en el sentido que se apoyan y cooperan por fin común teniendo en cuenta la misión y visión de la organización.

Cohesión organizacional, este ítem se refiere al apoyo entre las diferentes áreas existentes dentro de una empresa, de igual forma con un fin común que permite el éxito organizacional.

De lo expuesto se infiere que este autor coincide con algunos elementos establecidos por Siegrist, respecto al tema de estructura que es la base de toda organización, la tecnología que es primordial para lograr trabajos eficientes y eficaces, territorio que es el espacio físico y profesional que permite la toma de decisiones para el logro de los objetivos y por último la influencia del líder y la

cohesión grupal ambos permite contribuir con lo planteado en la misión de la organización, ya que el trabajo en equipo y el respeto de las ideas permite el crecimiento del grupo como también de la organización. Finalmente refiero que estas dimensiones son claves para evitar que el tema del estrés laboral siga agravándose día a día, considero que si se toma en cuenta estos ítem se puede cambiar la mirada de este mal que ocasiona mucho daño al grupo humano y por ende al crecimiento organizacional.

Moldes cognitivos (estrategias).

Hernández (2002) refiere que los moldes cognitivos son tácticas comunes y característicos que posee un ser humano para enfrentar, responder y analizar el entorno en el que se encuentra inserto.

1.2.2 Conceptualización de desempeño docente

Chiavenato (2010) define el desempeño como la eficacia del ser humano en la ejecución de sus tareas y actividades, es decir un valor agregado que desarrolla el individuo para la organización, asimismo la generación de crecimiento personal en la medida que viene cumpliendo con los objetivos de la organización.

Por tanto, el desempeño del profesor se refiere a la competitividad en el ejercicio de sus labores encomendadas, como son la docencia, las investigaciones, extensiones universitarias, proyecciones sociales y las gestiones académicas en el centro de estudios superiores, la investigación tiene relación con el trabajo del profesorado y a partir de ello se analiza el desempeño docente.

Según Comellas (2012) refiere que la adquisición de nuevas teorías y la experiencia son base para lograr la solución de problemas, calificando al docente como un profesional competitivo con la siempre frase de “saber, saber hacer y saber estar” que le permite insertarse en el ámbito laboral con eficiencia y eficacia.

Bittel (2000) indica que el desempeño se ve enmarcado por las exigencias del trabajador en el ámbito laboral, sus actitudes hacia el logro y su deseo de bienestar permite el crecimiento del individuo como de la organización.

Valdez (2006) señala que el desempeño docente es una serie de pasos de manera sistémica para la obtener datos requeridos, con el fin de verificar la calidad de enseñanza brindada a los estudiantes teniendo en cuenta los aspectos emocionales, laborales y personales con los estudiantes, padres de familias, directores y compañeros de trabajo. Se indica que el desempeño se fortalece con el compromiso y el profesionalismo de los docentes

Comparando los conceptos de los diversos autores se extrae que el desempeño docente viene hacer la adecuada intervención profesional del profesorado en el desarrollo de sus tareas encomendadas que van desde la docencia, investigación hasta la extensión universitaria, con una vista de evaluación de la intervención del docente en el área involucrada, a fin de medir su desempeño y por ende brindar un servicio eficiente y eficaz

Clasificación de competencias

Zabalza (2008) refiere una clasificación de competencias, que se relaciona con el desempeño docente:

Competencia relacionada a conducta profesional y social, en este tipo de competencias se señala una lista de acciones enmarcada en lo técnico, gestión, decisión, ejercicios laborales en equipo y la fascinación de compromisos dentro del ámbito laboral.

Competencia referida a la actitud, entendida como la forma en que se interrelaciona con los individuos y con los entornos de ámbito laboral. A partir

de ello se genera el sentido de pertenencia, los motivadores, la adaptación al cambio y la manera como tratar y relacionarse con los demás.

Competencia referida a la capacidad creativa, se refiere a la capacidad de crear y formular soluciones asertivas frente a situaciones problemas, enfrentando retos sin temor al cambio y a la innovación.

Competencia de actitud existencial y éticas, entendido como la condición de observar y examinar los resultados con una mirada crítica y sistémica. Este tipo de competencia incluye el proyecto personal y la voluntad y perseverancia para transformarlo en hechos reales.

Por lo tanto, el actual docente debe poseer competencia y por ende mostrar un adecuado desempeño para lograr una educación de calidad, siendo necesario evaluar su desempeño para asegurar una óptima formación de los profesionales quienes son capaces de asumir retos y generar cambios que se requiere en los actuales entornos y por ende puedan competir en este mundo tan cambiante como el nuestro.

Evaluación del desempeño docente

Fernández (2007), refiere que evaluar es una secuencia de paso de manera sistémico de recolección de información objetiva de la realidad circundante, con el fin de verificar y valorar la consecuencia educativa que genera en la población estudiantil el desempeño y desarrollando del docente. Es decir la evaluación significa no solo conocer la deficiencias del sistema de educación por el contrario es aprovechar la mirada de estas deficiencia para reflexionar y optimizar los mínimos espacio que existen para mejorar y brindar una educación de calidad con miras a lograr ciudadanos libres intelectualmente con capacidad de aportar y analizar.

Hamachek (1970) refiere que los docentes que muestra la capacidad para motivar el aprendizaje de sus estudiantes parecen tener el más alto grado en su calidad de enseñanza.

Métodos de Evaluación de Desempeño

Es un proceso que implica evaluar el desempeño docente a fin de poder conocer las dificultades, enfrentarlas y superarlas.

El método de escala de puntuación

Fernández (2007), refiere que este es el método más utilizado y antiguo, permitiendo evaluar al trabajador con una mirada subjetiva desde un nivel mínimo a elevado. Evaluar las escalas tiene que ver con la opinión del personal que realizó las calificaciones. Esta escala de puntuación se apoya en el cuestionario e indicadores siendo los siguientes:

Asistencia y puntualidad, se refiere a la presencia del docente en su área de trabajo y la presentación en el desarrollo de sus funciones en la hora establecida evitando inconvenientes. Este indicador permite medir el desempeño docente dado que nos vislumbra que tan comprometido en cuanto a su participación asistiendo a las clases en el horario y cumpliendo con las metas docentes establecidas en la institución universitaria.

Actitud del docente, a la habilidad para desempeñarse acorde a lo lineamiento en el área en la que se encuentra involucrado. La actitud positiva permite un mayor involucramiento del docente permitiendo que los estudiantes muestren un aprendizaje más positivo y asertivo.

Dominio de la asignatura, se refiere a que conoce el tema y lo domina. De igual forma el conocer ayudará a dilucidar dudas e inquietudes de los estudiantes permitiendo que la clase retroalimente aprendiendo tanto el docente como estudiante y por ende contribuyendo en el desarrollo.

Calidad de la enseñanza-aprendizaje, se refiere a la forma como enseñan y aprenden del grupo. La calidad es indispensable para lograr la

eficiencia educativa que se anhela a nivel de los estudiantes permitiendo que puedan ser competitivos en el mercado laboral.

De las prácticas, se refiere a los trabajos práctico exigido para una mejor intervención profesional. Estas estrategia ayuda a que los estudiantes puedan desarrollar su capacidad de análisis y toma de decisiones permitiendo el desarrollo y potencializar capacidades y habilidades.

Evaluación, se refiere a conocer el proceso y por ende realizar los ajustes respectivos. Esta etapa es imprescindible para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje contribuyendo al logro de una educación de calidad en donde todos aprenden con los ajustes respectivos y siempre tomando en cuenta las opiniones de todos, que permite el desarrollo integral. La evaluación se debe efectuar en todo el proceso para detectar a tiempo los inconvenientes y poder reestructurar o realizar los cambios respectivos.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación metodológica

La presente investigación aportará en el buen desempeño docente en la medida que se establezcan en mayor escala estrategias preventivas contra el estrés es decir estrategias de afronte, desarrollo de habilidades sociales integrales, aseguramiento de las condiciones laborales y que las relaciones con su entorno social sean las óptimas, conllevando al bienestar físico como emocional del docente.

1.3.2. Justificación practica

De acuerdo a los resultados obtenidos se planteará que las autoridades y empleados intervengan en el mejoramiento del desempeño docente, a través de diversas estrategias tanto laborales, motivacionales, sociales y personales que permitan que el profesional afronte de manera positiva las demandas

internas y externas generadas por el trabajo, para ello se debe laborar conjuntamente con la teoría del desbalance esfuerzo y recompensa a fin de lograr que el docente se desempeñe eficientemente utilizando nuevas estrategias didácticas, brindando una educación de calidad para los futuros profesionales y desarrollo de competencia en los mismos, ya que actualmente se percibe el estrés como un problema que ocasiona daños irreversible para el ser humano y para la organización en donde se encuentra inserto el profesional, de igual forma permitirá conocer con mayor profundidad el tema a fin de poder encausarlo y solucionar situaciones dañina e irreversible,

Este estudio será valioso para los profesionales y especialista que desean ahondar en el tema de estrés laboral y desempeño docente, básicamente esta investigación serviría a los directores y autoridades de centros superiores porque invitará a la reflexión y aceptar que el estrés es un problema grave que se da en los centros superiores, afectando enormemente al profesorado quienes son los que brindan el servicio, debiendo ser eficiente y eficaz.

1.4. Problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación entre la dimensión de clima organizacional del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación entre la dimensión de estructura organizacional del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación entre la dimensión de territorio organizacional del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?

Problema específico 4:

¿Cuál es la relación entre la dimensión de tecnología del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?

Problema específico 5:

¿Cuál es la relación entre la dimensión de líder del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?

Problema específico 6:

¿Cuál es la relación entre la dimensión de cohesión del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?

Problema específico 7:

¿Cuál es la relación entre la dimensión de respaldo de grupo del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. General

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

1.5.2. Específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre la dimensión del clima organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre la dimensión de estructura organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre la dimensión del territorio organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Hipótesis específica 4:

Existe relación entre la dimensión de la tecnología del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Hipótesis específica 5:

Existe relación entre la influencia del líder del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Hipótesis específica 6:

Existe relación entre la dimensión de falta de cohesión del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Hipótesis específica 7:

Existe relación entre la dimensión de respaldo de grupo del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

1.6. Objetivos**1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés Laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

1.6.2. Objetivos específicos**Objetivo específico 1:**

Determinar la relación entre la dimensión de clima organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre la dimensión de estructura organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la dimensión de territorio organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre la dimensión de tecnología del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación entre la dimensión de influencia del líder del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Objetivo específico 6:

Determinar la relación entre la dimensión de falta de cohesión del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Objetivo específico 7:

Determinar la relación entre la dimensión respaldo de grupo del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

II. Metodología

2.1. Variables

2.1.1. Variable Independiente: Estrés laboral.

Según Siegrist (2000) “señala que el estrés laboral se genera a partir de un elevado esfuerzo, un salario inadecuado y un bajo control sobre el propio estatus ocupacional. Y se asume que bajo estas condiciones, tanto la autoestima como la autoeficiencia del trabajador estarán seriamente mermadas lo cual conlleva a un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad” (p.33).

2.1.2. Variable dependiente: Desempeño docente.

Según Fernández (2007), define el desempeño docente como un conjunto de actividades que ejecutan para facilitar el aprendizaje, en dicho marco se encuentra también el factor motivacional y la autosuficiencia. De igual forma refiere que a nivel operacional el desempeño docente es la manera en que lleva a cabo su actividad docente, dominio de los contenidos teóricos y de los procesos didácticos, así como de sus manifestaciones conductuales en el trato con los estudiantes (p.35).

Según Chiavenato (2011), la evaluación docente se refiere que es la observación sistémica de un docente de cómo se desenvuelve en su área de trabajo y como utiliza sus recursos para el logro de un aprendizaje estudiantil óptimo.

2.1.3 Escala de medida

Se empleará una escala de tipo ordinal, en la cual se enumerarán las variables por el valor que representan, permitiéndonos conocer si existe una relación de igualdad o desigualdad y por consiguiente determinar si una categoría es mayor o menor.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla N° 1

Matriz de operacionalización de Estrés laboral en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Federico Villarreal, 2017.

| <i>Dimensiones</i> | <i>Indicadores</i> | <i>Items</i> | <i>Escala de medición y valor</i> | <i>Nivel de rango</i> |
|---------------------------|-------------------------|---------------|-----------------------------------|-----------------------|
| Clima organizacional | Misión de la empresa | 1, 10, 11, 20 | Escala de clasificación: | Alto, promedio, bajo. |
| Estructura organizacional | Jerarquía, respeto | 2, 12, 16, 24 | 1-Nunca | Alto, promedio, bajo |
| Territorio organizacional | Control de actividades | 3, 15, 22 | 2-Rara veces | Alto, promedio, bajo. |
| Tecnología | Equipos, conocimiento | 4, 14, 25 | 3-Ocasionalmente | Alto, promedio, bajo. |
| Influencia del líder | Supervisión, liderazgo | 5, 6, 13, 17 | 4-Algunas veces | Alto, promedio, bajo. |
| Falta de cohesión | Trabajo en equipo | 7, 9, 18, 21 | 5-Frecuentemente | Alto, promedio, bajo. |
| Respaldo de grupo | Protección por el grupo | 8, 19, 23 | 6-Generalmente | |
| | | 8, 19, 23 | 7-Siempre | Alto, promedio, bajo. |

Nota: Según Siegrist (2000)

Tabla N°2

Matriz de operacionalización de Desempeño docente en profesores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2017.

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de Medicion y Valor | Nivel de rango |
|----------------------------------|--|--|---|--|
| Asistencia y puntualidad | - Valora la puntualidad y cumplimiento de horarios | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | | Satisfactorio Regular Insatisfactorio |
| | - Entrega puntual de pruebas | | | |
| Actitud del docente | - Asistencia a Clases | 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 | | Actitud Favorable Actitud Indiferente Actitud No Favorable |
| | - Entrega de silabus oportuna. | | | |
| | - Devolución pruebas calificadas | | | |
| | - Recuperación de clases | | | |
| | - Conocimiento | | | |
| Dominio de la asignatura | - Actualización | 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 | 4- Siempre 3- Casi Siempre 2- A veces 1- Raras Veces 0- Nunca | Satisfactorio Regular Insatisfactorio |
| | - Claridad (didáctica) | | | |
| | - Favorece el dialogo | | | |
| | - Aplica experiencias universitarias | | | |
| Calidad de enseñanza aprendizaje | - Promueve la investigación | 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 | | Satisfactorio Regular Insatisfactorio |
| | - Uso adecuado del tiempo | | | |
| | - Fomenta la participación estudiantil | | | |
| | - Uso de bibliografía actualizada | | | |
| | - Promueve el trabajo en equipo. | | | |
| Prácticas | -Cumplimiento de Programación Académica | 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52 | | Satisfactorio Regular Insatisfactorio |
| | - Propicia buen ambiente de trabajo | | | |
| | - Cordialidad | | | |
| Evaluación | - Respeto | 53, 54, 55, 56 | | Satisfactorio Regular Insatisfactorio |
| | - Conducta imparcial | | | |
| | - Interés en el rendimiento de los estudiantes | | | |
| | - Responde a consultas | | | |
| Evaluación | -Orienta la clase del curso | 53, 54, 55, 56 | | Satisfactorio Regular Insatisfactorio |
| | -Evaluación de silabo, clase | | | |
| | -Demuestra habilidad en la práctica | | | |
| Evaluación | -Uso criterios de evaluación | 53, 54, 55, 56 | | Satisfactorio Regular Insatisfactorio |
| | -Uso de resultado para reforzamientos | | | |
| | -Fomento de autoevaluación | | | |

Nota: Según Fernández (2007)

2.3 Metodología

Enfoque

Hernández (2003) refiere que el tipo de enfoque cuantitativo se aplica para la recolección de datos y por consiguiente se comprueba las hipótesis elaboradas.

Método

Según Bernal (2013), el método hipotético deductivo es el acumulado de procedimientos que se originan de una afirmación respecto a una hipótesis y busca aprobar o rechazar las hipótesis que permitan concluir en hechos (p.56).

Nivel

Descriptivo – Correlacional. Según Hernández y Baptista (2010) refiere que es descriptivo pues pretende describir las peculiaridades de la variable a estudiar y correlacional para referir si existe relación entre las variables de estudios.

2.4. Tipo de estudio

Según Sánchez y Reyes (2006), refiere que el tipo de estudio de una investigación es básica sustantiva, "dado que su propósito de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientado al investigador al descubrimiento de principios y leyes" (p.36).

2.5. Diseño

La investigación pertenece a un diseño no experimental – transversal. Es no experimental porque no se pretende manipular a las variables solo observarlas en su contexto natural; y es transversal pues solo se pretende estudiarlas en un tiempo determinado (Hernández et, al. 2010).

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Para Hernández et. al. (2010), la población es un conjunto de personas que se asemejan con determinadas características. Para esta investigación la población total estuvo constituida por 150 docentes de ambos sexos, indistintamente de su edad y que pertenezcan a la facultad de ciencias sociales de la UNFV.

2.6.2. Muestra

La muestra es igual a la población conformada por 150 docentes de ambos sexos de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, conformado por las escuelas de Trabajo Social, Sociología y Comunicación.

2.7. Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.7.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, et. al. (2010), indican que recoger datos involucra elaborar un plan específico, de un conjunto de pasos que pueda reunir datos a un solo propósito. Para poder lograr cada uno de los objetivos propuestos en esta tesis, se utilizó los dos instrumentos, correspondientes a estrés laboral y el otro a desempeño docente, posteriormente se aplicó los instrumentos con la muestra a estudiar que va medir las variables estrés laboral y desempeño docente.

2.7.1.1. Ficha Técnica del instrumento de estrés laboral

| | |
|----------------|---|
| Autor | : OIT-OMS sustentado por Ivancevich &Matteson |
| País | : España |
| Año | : 1989-Adaptada. |
| Versión | : Original en idioma Inglés |
| Administración | : Colectiva e individual. |
| Duración | : 15 minutos (aproximadamente). |
| Objetivo | : Medir el estrés laboral |
| Dimensiones | : Contiene 7 factores: Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo |

Elaborada por Ivancevich & Mattson en 1989, luego fue adaptada por Suarez. Dicho instrumento consta de 25 ítems, el cual se aplicó a docentes de una universidad estatal de Lima para su adaptación. Tiene siete dimensiones que evalúan el estrés laboral; clima organizacional (4 ítems: 1,10,11,20), estructura organizacional (4 ítems: 2,12,16,24), territorio organizacional (3 ítems: 3,15,22), tecnología (3 ítems; 4,14,25), influencia del líder (4 ítems: 5,6,13,17), falta de cohesión (4 ítems: 7,9,18,21) y respaldo del grupo (3 ítems:8,19,23).

Niveles de estrés laboral.

Alto

Promedio

Bajo

En cuanto a su calificación y puntuación, las respuestas son de tipo Likert y al marcar NUNCA se considera 1 punto hasta un máximo de 7 representado SIEMPRE, los puntajes para la población del estudio se presentarán más adelante.

Tabla 3

Puntuación del cuestionario de estrés laboral en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

| Estrés laboral | Nivel |
|----------------|-------|
| 25 – 80 | Bajo |
| 81 – 136 | Medio |
| 137 – 175 | Alto |

De la tabla 3, se presenta el nivel de estrés laboral del evaluado para la población de estudio a través del cuestionario de estrés laboral, calificándolo en tres niveles: bajo, medio y alto.

Tabla 4

Puntuación de las dimensiones del cuestionario de estrés laboral en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

| Dimensiones | Niveles | | |
|---------------------------|---------|----------|---------|
| | Bajo | Promedio | Alto |
| Clima organizacional | 4 – 9 | 10 – 16 | 17 – 28 |
| Estructura organizacional | 4 – 9 | 10 – 15 | 16 – 28 |
| Territorio organizacional | 3 – 5 | 6 – 10 | 11 – 21 |
| Tecnología | 3 – 7 | 8 – 13 | 24 – 20 |
| Influencia del líder | 4 – 9 | 10 – 16 | 17 – 28 |
| Falta de cohesión | 4 – 10 | 11 – 18 | 19 – 27 |
| Respaldo del grupo | 3 – 6 | 7 – 13 | 14 – 20 |

De la tabla 4, se presenta los niveles de estrés laboral de acuerdo a las dimensiones del evaluado para la población de estudio a través del cuestionario de estrés laboral. Siendo siete las dimensiones de estrés laboral.

Validez y confiabilidad

Se indica que esta prueba se encuentra validada por un profesional de psicología de la UCV Lima Norte los resultados fueron menores a 0.50, lo cual significaría que la prueba es válida.

Con respecto a la confiabilidad de la prueba se realizó una prueba piloto a 20 docente, siendo el Alfa de Cronbach, el valor 0,950. Presentando una alta confiabilidad para la aplicación en la muestra.

Tabla 5*Prueba de confiabilidad de la Escala de Estrés de la OIT-OMS*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,950 | ,947 | 25 |

De la tabla 5, se observa la fiabilidad de la escala de estrés de la OIT-OMS, comprobándose la fiabilidad de la escala por el método de consistencia interna, a través del Alfa de Cronbach, siendo el puntaje de 0,950, lo cual nos indica un nivel alto de confiabilidad, de igual forma se realizó los baremos respectivo de la muestra.

2.7.1.2. Prueba de la variable desempeño docente

Para el desempeño docente se manejó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario de 56 preguntas de tipo Likert, este cuestionario fue adaptado por Astocasa (2004), siendo su aplicación de 25 a 30 minutos y se clasifica en dimensión y con puntuación respectivamente.

Asistencia y puntualidad: 6 ítems (1 al 6)

Actitud del Docente: 11 ítems (7 al 17)

Dominio de la asignatura 10 ítems (18 al 27)

Calidad de la Enseñanza: 18 ítems (28 al 45)

De las Prácticas: 7 ítems (46 al 52)

Evaluación: 4 ítems (53 al 56)

Los rangos establecidos en la variable desempeño docente son:

Satisfactorio

Regular

Insatisfactorio

Tabla 7

Puntuación del cuestionario de desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

| Desempeño docente | Niveles |
|-------------------|-----------------|
| 56 – 98 | Insatisfactorio |
| 99 – 141 | Regular |
| 142 – 224 | Satisfactorio |

De la tabla 7, se presenta los niveles de desempeño docente del evaluado para la población de estudio a través del cuestionario de desempeño docente.

Tabla 8

Puntuación de las dimensiones de la prueba de desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

| Dimensiones | Niveles | | |
|--------------------------|---------|----------|---------|
| | Bajo | Promedio | Alto |
| Asistencia y puntualidad | 11 – 21 | 22 – 33 | 34 – 44 |
| Actitud del docente | 11 – 22 | 23 – 34 | 35 – 44 |
| Dominio de la asignatura | 10 – 20 | 21 – 31 | 32 – 40 |
| Calidad de enseñanza | 18 – 36 | 37 – 54 | 55 – 72 |
| De las prácticas | 7 – 14 | 15 – 22 | 23 – 28 |
| Evaluación | 4 – 8 | 9 – 13 | 14 – 16 |

De la tabla 8, se presenta los niveles de desempeño de acuerdo a las dimensiones del evaluado para la población de estudio a través del cuestionario de desempeño docente, existiendo 6 dimensiones de la prueba de desempeño.

Validez y confiabilidad

El instrumento de desempeño docente ha sido validado, por un profesional de la Universidad Nacional del Callao y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, obteniéndose como resultado $P < 0.002$. Se indica que este instrumento es validado en Perú.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento se ejecutó a través del estudio piloto en una población de 20 docentes, similar a la del estudio.

Tabla 9*Prueba de confiabilidad de Desempeño Docente*

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 20 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .905 | 56 |

De La tabla 9, se aprecia la fiabilidad del instrumento de Desempeño Docente, verificándose la confiabilidad del instrumento por el método de consistencia interna, a través del Alfa de Cronbach, siendo el resultado 0,905, el cual nos refiere que el nivel de confiabilidad es alto. De igual forma se realiza el baremos para la muestra a estudiar.

Tabla 10*Prueba piloto-Desempeño docente*

| | | Asistencia y puntualidad | Actitud del docente | Dominio de la Asignatura | Calidad de enseñanza | De la practicas | Evaluacion |
|-------------|----------|--------------------------|---------------------|--------------------------|----------------------|-----------------|------------|
| N | Válidos | | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Percentiles | 1 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 5 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 10 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 15 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 19 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 20 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 25 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 30 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 35 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 40 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 |
| | 45 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 |
| | 50 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| | 55 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| | 60 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| | 65 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| | 70 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| | 75 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| | 80 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 |
| | 85 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 |
| 90 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | |
| 95 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | |

2.8. Método de análisis de datos

El proceso de los resultados fueron realizado con apoyo del paquete estadístico SPSS versión 2.2, utilizando dos instrumentos, escala de estrés

laboral que tiene un nivel de puntuación que toma los siguientes valores de 1 (nunca), 2 (rara veces), 3 (ocasionalmente), 4 (algunas veces), 5 (frecuentemente), 6 (generalmente) y 7 (siempre), mientras que las puntuaciones del instrumento de desempeño docente toma valores de 0 (nunca=, 1 (rara veces), 2 (a veces), 3 (casi siempre), 4 (siempre). El análisis de datos fue descriptivo causal, con la utilización de tablas de frecuencias y porcentajes. Para establecer si existe la relación entre el estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultada de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, para ello se aplicó la prueba de r de Pearson, apreciándose las tablas correspondientes.

2.9. Aspectos éticos

El estudio se ejecutó con la aprobación del decanato de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal, dando la accesibilidad para el estudio respectivo.

Seguidamente se informó a todos los participantes sobre los fines y propósito de evaluación, garantizando la confiabilidad y asegurando que los resultados sean los más óptimos para la utilización en la comprobación de las hipótesis, los datos obtenidos fueron utilizados para la presente investigación. Se adjunta el consentimiento informado en los anexos.

III. Resultado

3.1. Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad de una muestra de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de la variable estrés laboral y desempeño

| | Estrés laboral | Clima organizacional | Estructura organizacional | Territorio organizacional | Tecnología | Influencia del líder | Falta de cohesión | Respaldo de grupo | Desempeño docente |
|------------------------------------|-------------------|----------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Parámetros normales ^{a,b} | | | | | | | | | |
| Media | 79,04 | 12,98 | 12,32 | 8,19 | 10,36 | 12,30 | 13,29 | 9,45 | 208,07 |
| Desviación estándar | 31,304 | 5,919 | 4,868 | 4,443 | 4,019 | 5,424 | 5,580 | 4,262 | 11,182 |
| Máximas diferencias extremas | | | | | | | | | |
| Absoluta | ,090 | ,093 | ,110 | ,183 | ,106 | ,102 | ,140 | ,117 | ,221 |
| Positivo | ,090 | ,093 | ,110 | ,183 | ,106 | ,102 | ,087 | ,117 | ,136 |
| Negativo | -,081 | -,087 | -,054 | -,121 | -,091 | -,072 | -,140 | -,111 | -,221 |
| Estadístico de prueba | ,090 | ,093 | ,110 | ,183 | ,106 | ,102 | ,140 | ,117 | ,221 |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,005 ^c | ,003 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,001 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c |

La distribución de los datos de estrés laboral y sus dimensiones, desempeño En la tabla 11, se muestra docente obteniendo como resultados de 0,005; 0,003 y 0,000; lo cual significa que la distribución no es normal, para ser una distribución normal debe ser $p > 0.05$. Así mismo, para realizar la relación de las variables en estudio se usó el estadístico no paramétrica de Rho de Spearman.

3.2. Estadística Descriptiva

Tabla 12

Nivel de estrés laboral y sus dimensiones en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

| Dimensiones | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|----------|------------|------------|
| Estrés laboral | Bajo | 72 | 48 % |
| | Promedio | 68 | 45,3 % |
| | Alto | 10 | 6,7 % |
| Clima organizacional | Bajo | 48 | 32 % |
| | Promedio | 63 | 42 % |
| | Alto | 39 | 26 % |
| Estructura organizacional | Bajo | 46 | 30,7 % |
| | Promedio | 68 | 45,3 % |
| | Alto | 36 | 24 % |
| Territorio organizacional | Bajo | 49 | 32,7 % |
| | Promedio | 62 | 41,3 % |
| | Alto | 39 | 26 % |
| Tecnología | Bajo | 43 | 28,7 % |
| | Promedio | 66 | 44 % |
| | Alto | 41 | 27,3 % |
| Influencia del líder | Bajo | 41 | 27,3 % |
| | Promedio | 72 | 48 % |
| | Alto | 37 | 24,7 % |
| Falta de cohesión | Bajo | 47 | 31,3 % |
| | Promedio | 78 | 52 % |
| | Alto | 25 | 16,7 % |
| Respaldo de grupo | Bajo | 60 | 40 % |
| | Promedio | 52 | 34,7 % |
| | Alto | 38 | 25,3 % |

En la tabla 12, se presenta el nivel de estrés laboral y sus dimensiones. Se observa que el mayor porcentaje de esta variable se encuentra en el nivel bajo representando el 48 % que significa 72 docentes de total de 150; mientras que el nivel con menor porcentaje corresponde al ítem alto con un 6,7% que representa 10 docente, con respecto a las dimensiones del estrés laboral el mayor porcentaje se encuentran en el nivel promedio, a excepción de la dimensión respaldo de grupo que se halla en el nivel bajo con un 40% que representa 60 docente del total de la muestra.

Descripción de las dimensiones de estrés laboral

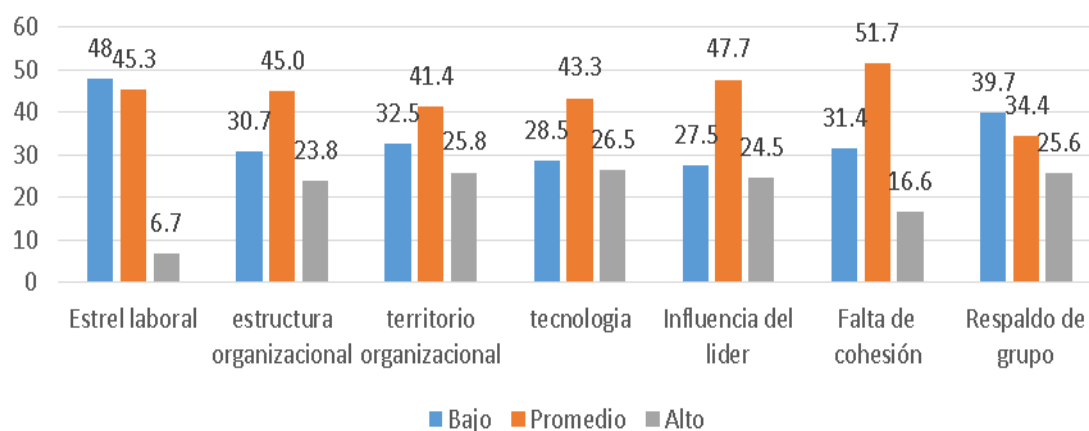


Figura 1

En la figura 1, se observa los porcentajes de los niveles por cada dimensión y de manera general, del cual describiremos los resultados que mayor resalten. Se aprecia para las dimensiones falta de cohesión, influencia del líder, estructura organizacional, tecnología y territorio organizacional presentan porcentajes altos con el 51,7%, 47,7%, 45%, 43,3% y 41,4% respectivamente en el nivel alto; así mismo, la dimensión respaldo de grupo presenta el mayor porcentaje con el 39,7% en el nivel promedio. Finalmente, tenemos que el nivel de estrés laboral en los docentes es bajo con el 48%.

Tabla 13

Nivel de desempeño docente y sus dimensiones en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

| | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| Desempeño docente | Deficiente | 37 | 24,7 % |
| | Regular | 82 | 54,7 % |
| | Eficiente | 31 | 20,7 % |
| Asistencia y puntualidad | Deficiente | 43 | 28,7 % |
| | Regular | 107 | 71,3 % |
| | Eficiente | 0 | 0 % |
| Actitud del docente | Deficiente | 73 | 48,7 % |
| | Regular | 48 | 32 % |
| | Eficiente | 29 | 19,3 % |
| Dominio de la angustia | Deficiente | 44 | 29,3 % |
| | Regular | 100 | 66,7 % |
| | Eficiente | 6 | 4 % |
| Calidad de la enseñanza | Deficiente | 49 | 32,7 % |
| | Regular | 101 | 67,3 % |
| | Eficiente | 0 | 0 % |
| De las prácticas | Deficiente | 150 | 100 % |
| | Regular | 0 | 0% |
| | Eficiente | 0 | 0 % |
| Evaluación | Deficiente | 65 | 43,3 % |
| | Regular | 85 | 56,7 % |
| | Eficiente | 0 | 0 % |

En la tabla 13, se presenta el nivel de desempeño docente y sus dimensiones. Se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular representando el 54,7 % lo cual significa 82 docentes de total de 150; mientras en menor proporción se encuentra el nivel eficiente con un 20,7 % que representa 31 docentes. En cuanto a las dimensiones de desempeño el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular, a excepción de actitud del docente y de las prácticas que se haya en el nivel deficiente.

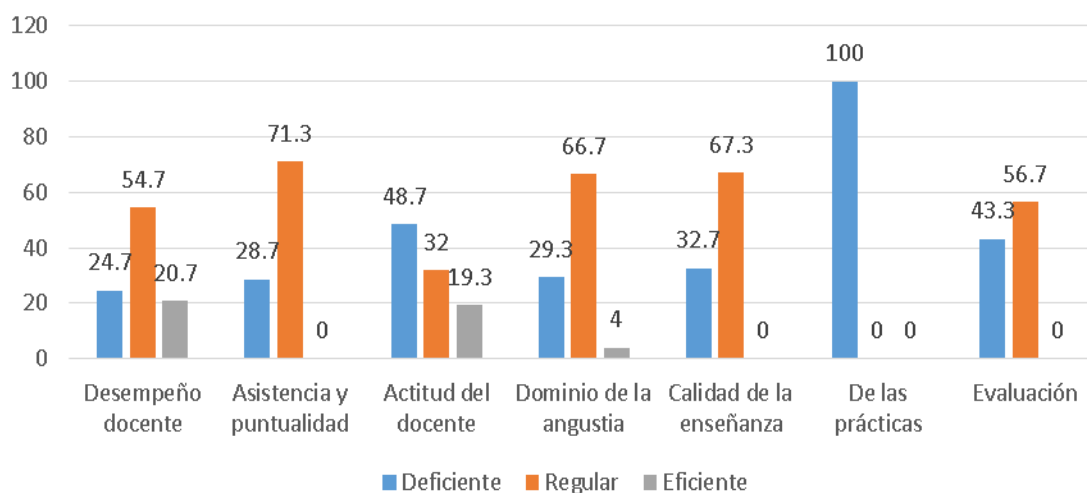


Figura 2

De la figura 2, se observa los porcentajes de los niveles por cada dimensión y de manera general, del cual describiremos los resultados que mayor resalten. Se aprecia que la dimensión de las prácticas y actitud del docente presenta el mayor porcentaje con el 100% y 48.7% respectivamente en el nivel deficiente; para las dimensiones asistencia y puntualidad, calidad de la enseñanza, dominio de la angustia y evaluación con el 71.3%, 67.3%, 66.7% y 56.7% en el nivel regular. Finalmente, se deduce que el nivel general del desempeño docente es regular con el 54.7%.

3.3. Comprobación de Hipótesis

Sperman: $\{r_{xy} / 0.5 \leq r_{xy} \leq 1\}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba de hipótesis general

H_0 := No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

H_1 := Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Tabla 14

Relación entre estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017

| | | Desempeño docente | |
|-----------------|----------------|-----------------------------|------|
| | | Coefficiente de correlación | ,083 |
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Sig. (bilateral) | ,310 |

En la tabla 14, se deduce que la correlación entre la variable estrés laboral y desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,083 con un valor de significación de 0,310.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017; es decir, las variables son independientes entre sí.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 = No existe relación entre la dimensión del clima organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

H_1 = Existe relación entre la dimensión del clima organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Tabla 15

Relación entre estrés la dimensión clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017

| | | Desempeño docente |
|-----------------|---------------------------------------|-------------------|
| | Coeficiente de correlación | ,083 |
| Rho de Spearman | Clima organizacional Sig. (bilateral) | ,311 |

En la tabla 15, se deduce que la correlación entre la variable clima organizacional y el desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,083 con un valor de significación de 0,311.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017; es decir, las variables son independientes entre sí.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 = Existe relación entre la dimensión de estructura organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

H_2 = Existe relación entre la dimensión de estructura organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Tabla 16

Relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017

| | | Desempeño docente | |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|------|
| | | Coeficiente de correlación | ,058 |
| Rho de Spearman | Estructura organizacional | Sig. (bilateral) | ,482 |

En la tabla 16, se deduce que la correlación entre la variable estructura organizacional y el desempeño docente, presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,058 con un valor de significación de 0,482.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre dimensión estructura organizacional y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017; es decir, las variables son independientes entre sí.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 = No existe relación entre la dimensión del territorio organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017

H_3 = Existe relación entre la dimensión del territorio organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017

Tabla 17

Relación entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

| | | Desempeño docente | |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|------|
| | | Coeficiente de correlación | ,052 |
| Rho de Spearman | Territorio organizacional | Sig. (bilateral) | ,527 |

En la tabla 17, se deduce que la correlación entre la variable territorio organizacional y el desempeño docente, presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,052 con un valor de significación de 0,527.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.; es decir, las variables son independientes entre sí.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀= No existe relación entre la dimensión de la tecnología del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

H₄= Existe relación entre la dimensión de la tecnología del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Tabla 18

Relación entre la dimensión tecnología y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017

| | | Desempeño docente |
|----------------------------|------------|-------------------|
| Coeficiente de correlación | | ,042 |
| Rho de Spearman | Tecnología | Sig. (bilateral) |
| | | ,606 |

En la tabla 18, se deduce que la correlación entre la variable tecnología y el desempeño docente, presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,042 con un valor de significación de 0,606.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión tecnología y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017; es decir, las variables son independientes entre sí.

Prueba de hipótesis específica 5

H₅= No existe relación entre la influencia del líder del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

H₅= Existe relación entre la influencia del líder del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Tabla 19

Relación entre la dimensión influencia del líder y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017

| | | | Desempeño docente |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-------------------|
| | | Coeficiente de correlación | ,143 |
| Rho de Spearman | Influencia del líder | Sig. (bilateral) | ,081 |

En la tabla 19, se deduce que la correlación entre la variable influencia del líder y el desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,143 con un valor de significación de 0,081.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.; es decir, las variables son independientes entre sí.

Prueba de hipótesis específica 6

H₆₌ No existe relación entre la dimensión de falta de cohesión del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

H₆₌ Existe relación entre la dimensión de falta de cohesión del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Tabla 20

Relación entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017

| | | Desempeño docente | |
|-----------------|-------------------|----------------------------|------|
| | | Coeficiente de correlación | ,078 |
| Rho de Spearman | Falta de cohesión | Sig. (bilateral) | ,344 |

En la tabla 20, se deduce que la correlación entre la variable falta de cohesión y el desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,078 con un valor de significación de 0,344.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.; es decir, las variables son independientes entre sí.

Prueba de hipótesis específica 7

H_0 = No existe relación entre la dimensión de respaldo de grupo del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

H_7 = Existe relación entre la dimensión de respaldo de grupo del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

Tabla 21

Relación entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017

| | | Desempeño docente | |
|-----------------|-------------------|----------------------------|------|
| | | Coeficiente de correlación | ,055 |
| Rho de Spearman | Respaldo de grupo | Sig. (bilateral) | ,502 |

En la tabla 21, se deduce que la correlación entre la variable falta de respaldo de grupo y el desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,143 con un valor de significación de 0,081.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017; es decir, las variables son independientes entre sí.

IV. Discusión

A continuación se discuten los principales resultados hallados en esta investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre estrés laboral y desempeño docente en el profesorado de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017. En primer lugar, se ha organizado la discusión de los resultados obtenidos de manera descriptiva por cada variable y sus dimensiones, seguidamente se discute la relación entre estrés laboral y desempeño docente, por último la relación entre las dimensiones de estrés laboral y el desempeño docente.

Encontrando que los docentes evaluados presentan un nivel promedio de estrés laboral alcanzando el 45.3%, del total, lo cual significaría que un mayor porcentaje muestran un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad moderado que podría afectar su salud o también sobrellevarlo y desenvolverse sin dificultades en su ámbito laboral. Este resultado discrepa con el resultado de Paniagua (2015), quien halló que los empleados de un centro educativo obtuvieron un nivel alto de estrés laboral al igual que lo manifestado por Gonzáles (2014), quien concluyó que los colaboradores de una empresa presenta también un alto nivel de estrés, sin embargo, coincide con Hijar (2016), quien encontró que los docentes obtuvieron un nivel moderado al igual que Huerta y Huerta (2013), en su estudio encontraron un nivel medio de estrés en los docentes. Esto puede deberse a que la población de estudio, coincide con los antecedentes de la presente investigación, además el ambiente en donde se desarrolló son similares, se indica que las investigaciones que discrepan fueron en el extranjero y los que coinciden fueron en distritos con un nivel socioeconómico parecidos a la presente tesis. Del Hoyo (2004), señala que el estrés depende de cómo se perciba y asuma dentro del ámbito laboral.

Por otro lado, se obtuvo que el nivel de desempeño docente que presentaron los profesores se halló en un nivel regular, refiriéndose a que las acciones o comportamientos de los empleados se encuentran moderadamente relevantes hacia el logro de las metas de la organización. Este resultado coincide con el resultado de Hijar (2016), quien encontró un nivel medio de

desempeño docente en profesores de instituciones educativas, Díaz (2014), quien encontró un nivel regular de desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencia de la salud de una universidad nacional, Huerta y Huerta (2013), quien encontró un nivel medio de desempeño laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas. Esto puede deberse a que las actividades y tareas que realizaron la población de las investigaciones eran similares a la presente tesis, así mismo se encuentran en un desarrollo del crecimiento personal en cumplir los logros de la organización.

La finalidad de la investigación fue hallar si existe relación entre las variables, sin embargo en el presente estudio se indica que no se encontró relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente, discrepando con el resultado de Hajar (2016), quien encontró relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente en profesores de instituciones educativas, Díaz y Gaviria (2013), quienes encontraron relación significativa entre estrés laboral y desempeño en personal de enfermería de un hospital, posiblemente no se encontró relación por la ubicación geográfica, puesto que el estudio fue realizado en Lima a diferencia de las otras que fueron en otras localidades; además los profesores son de una universidad nacional. Esto hace apreciar que los resultados de la investigación no se pueden generalizar, por lo cual para próximas investigaciones sobre el tema se podría considerar una mayor cantidad de la muestra para mejores resultados. Sin embargo puede ser usado para posteriores investigaciones y acciones en el docente a fin de que brinde un desempeño eficiente y eficaz asegurando una educación de calidad en los futuros estudiantes universitarios.

Así mismo, no existe relación significativa entre las dimensiones de estrés laboral y desempeño docente; esto puede deberse a que las variables actúan independientemente quiere decir, el estrés laboral no depende del desempeño docente en los profesores de estudio, Siegrist (2000) señala que el estrés laboral es producto de un alto esfuerzo sobre las tareas y percepción de una mínima retribución, conllevándolo al desequilibrio, poco rendimiento y

productividad, sin embargo el desempeño docente según Chiavenato (2000) hace referencia que se ve influenciada por factores como la motivación, habilidades, rasgos personales y aceptación dirigido a un comportamiento o trabajos de logros, dicho de otra manera, el estrés laboral probablemente sea producto del poco reconocimiento a su trabajo reflejado en su retribución y síntomas, mientras que el desempeño laboral se ve influenciado por factores que hace sentir el reconocimiento de su labor, lo cual en nuestra actual realidad no se visualiza dichos reconocimientos en la plana docente conllevando a desmotivación en estos profesionales quienes son el motor formador de futuros ciudadanos.

V. Conclusiones

Primera

No existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, dado que los docentes evaluados presentan un nivel promedio de estrés laboral alcanzando el 45.3%, del total, lo cual significaría que un mayor porcentaje muestran un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad moderado que podría afectar su salud o también sobrellevarlo y desenvolverse sin dificultades en su ámbito laboral.

Segunda

No existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, trabajando de manera independiente cada variable.

Tercera

No existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,058 con un valor de significación de 0,482.

Cuarta

No existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,052 con un valor de significación de 0,527.

Quinta

No existe relación significativa entre la dimensión tecnología de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,042 con un valor de significación de 0,606.

Sexta

No existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y el desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,143 con un valor de significación de 0,344.

Setima

No existe relación significativa entre la dimensión falta de cohesión de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,078 con un valor de significación de 0,344.

Octava

No existe relación significativa entre la dimensión respaldo de grupo de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,143 con un valor de significación de 0,081.

VI. Recomendaciones

Primera

Activar mecanismos de control frente al estrés laboral asegurando la calidad de desempeño de los docentes y por consiguiente generando bienestar para todos los estudiantes del nivel superior, dado que el docente constituye una pieza muy importante en el proceso formativo.

Segunda

Ejecutar talleres de motivación laboral que aseguren con mayor énfasis el buen desempeño docente, teniendo en cuenta los objetivos institucionales, las necesidades de la población así como las estrategias de ejecución.

Tercera

Emplear acciones organizacionales, actividades recreativas y socio familiares que favorezcan y permitan crear un espacio en donde el docente se desenvuelva y se libere de tensiones ocasionadas por el trabajo diario contribuyendo a mejorar el nivel de desempeño docente en las áreas de trabajo en donde se involucra. Asimismo realizar trabajos y dinámicas grupales que fortalezcan la dimensión respaldo de grupo, básico para lograr el crecimiento dentro de la organización.

Cuarta

Por otro lado es deseable ampliar el estudio con otra muestra y áreas de trabajo, con características similares para poder realizar las comparaciones y análisis respectivo, permitiendo establecer estrategias de mejoras.

Quinta

Es necesario continuar con la investigación a fin de poder continuar el proceso de seguimiento para conocer el proceso de desarrollo de las fases de esta enfermedad llamada estrés laboral y que ocasiona daños irreversibles.

Sexta

Informar al personal sobre las consecuencias que genera el estrés laboral permitiendo un cambio en el comportamiento organizacional.

Sétima

Realizar más estudios a nivel laboral para desarrollar mayor información que ayude al desarrollo del conocimiento de este tema en nuestro país, logrando establecer medidas preventivas que ayuden a que el docente se desempeñe adecuadamente.

Octava

De acuerdo a los resultados obtenidos al evaluar el estrés laboral es recomendable que la institución realice actividades tendientes a disminuir los niveles de estrés en los trabajadores docentes, tales como: la implementación de programas organizacionales cuyo objetivo final ha de ser mejorar las condiciones y el clima labora en donde se inserte evaluación y control de estrés.

VII. Referencias

- Aranda, C. (2005). *Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en médicos de familia*. México. Anales de la Facultad de Medicina.
- Balcázar, J. (2014). *Investigación sobre estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria*. Tesis de Magister, Universidad Alas Peruanas, Lima, Perú.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez. <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/rt/printerFriendly/617/1569>.
- Comellas, M. (2012). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Praxis.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Cano, V. (2006). *La naturaleza del estrés, sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés*.
http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/elestres.htm
- Del Hoyo, M (2004). *Estrés laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Madrid, España.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- Díaz, A. (2014). *Investigación sobre influencia del síndrome de burnout y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Díaz y Gaviria (2013). *Estrés laboral y la relación con el ejercicio profesional del personal de enfermería del Hospital de Tarapoto, San Martín* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/>

Donayre, C. (2016). *Investigación sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. Tesis de Magister en Educación, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, San Miguel, Lima.

French, J. R., Rogers, W., and Cobb, S. (1974). *Adjustment as person-environment fit*. En G. V. Goelho, D. A y J. E. Adams (Eds.). *Coping and Adaption*. Nueva York: Bantam Books.

<file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet,FactoresPsicolsocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126.pdf>

Galdós, A. (2014). *Relación entre el rendimiento, estrés académico y dimensiones de la personalidad en jóvenes universitarios*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas) (Acceso el 2 de diciembre de 2016).

González, G. (2016). *Investigación sobre elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa*. Artículo. Universidad Tecnológica de León,

http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_elementos_que_originan_estres_en_docentes_universitarios_del_area_economico_administrativa.html.

González, M. (2014). *Investigación sobre estrés y desempeño laboral*. Tesis para Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, facultad de Humanidades, Quetzaltenango, Guatemala.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Grau, A. (2013). *Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales*. Gaceta Sanitaria, 19, 463-469.

Gutierrez, J. (1998). *La promoción del eutres*.

http://www.psiquiatria.com/psicologia/vol2num1/art_3.htm

Hernández, P. (2002). *Los moldes de la mente. Más allá de la inteligencia*. La Laguna: Tafor Publicaciones.

Hernández, M. (1997). *Dimensiones de estrés laboral*.

http://www.psicoter.es/art/97_A151_06.pdf

Johnson. (1988). *work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population*. AJHP.

Karasek, R. (1979). *Job decision latitude and mental strain: implications for job re-design*. Admins Sci Q, p.24:285-308.

Kyriacou C (2003). *Teacher stress: directions for future research*. Educational Review, 53, 27-35

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca, p.31-34.

López, Z. (2014). *Investigación sobre identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes en un estudio mixto de exploración en secuencia de fases*. Tesis de doctorado, Universidad Metropolitana, Escuela de Educación, San Juan, Puerto Rico.

Manzano, F. (2010). *Investigación sobre nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*. Investigación de la Universidad Enrique Guzmán y Vale, Lima, Perú.

<http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf>.

Newton, T. (1995). *Managing' stress. Emotions and Power at Work*. Sage Publications. London

Oramas, A. (2013). *Investigación sobre estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis de doctorado, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf

Ocaña, (2009). *Teoría de la apreciación cognitiva*, p.1.

OIT, (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.

OMS, (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf

Paniagua, G. (2016). *Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución superior de El Salvador*. Revista ciencia, cultura y sociedad, vol.3 N°1, 2016, pp.45-58. <http://lamjol.info/index.php/CCS/rt/prinFRIENDLY/2961/0>

Piero, J. (2001). *El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva en la Universidad de Valencia*, *Investigación Administrativa*, 2001. https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf

Romero, F. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Maracaibo, Venezuela.

file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralY
CalidadDeServicioDelPersonalAdmin,306310.pdf

Revista *Estrés laboral*, 2017 <http://www.estreslaboral.info/>

Roque, J. (2016). *Estrés laboral*, Buenos Aires, ARGENTINA
<http://juanroque.com/estres-labora/>

Sandin, B. (2003). *El Estrés: Un análisis basado en el papel de los factores sociales*. Asociación Española de Psicología Conductual, Granada, España.pp.141-157.

https://www.researchgate.net/profile/Bonifacio_Sandin/publication/28094380_El_estres_un_analisis_basado_en_el_papel_de_los_factores_sociales/links/0c96053160c8690ae5000000.pdf

Siegrist, J. (1990). *Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men*. Soc Sci Med, p.31-34.

Travis CJ y Cooper CL (1997). *Teacher under pressure. Stress in the teaching profession*. Londres: Routledge

Valdés, H. (2006) *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente*. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

Vancevich JM, Matteson MT. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Editorial trillas.

William, B y Heith, D - *Texto resumido de Administración de Personal y Recursos Humanos* - Ed. Mc. Graw Hill. Universitat Oberta Catalunya. Disp. En <http://gemma.atipic.net/pdf/341AD10708A.pdf>

Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

VIII. Anexos

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Título: Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017. | | | | | | | | | | |
|---|---|--|----------------------------|-------------|-------|---------------------------|-------------------------|---------------|---|--|
| Autor: Br. Miriam Sandra Paipay Casas | | | | | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | | | | |
| | | | Variable 1: Estrés Laboral | | | | | | | |
| <p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?</p> <p>Problemas Específicos: Pregunta específica 1: ¿Existe relación entre la dimensión de clima organizacional del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?</p> <p>Pregunta específica 2: ¿Existe relación entre la dimensión de estructura organizacional del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés Laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la dimensión de clima organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la dimensión de estructura organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> | <p>Hipótesis general: H1= Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1: H1= Existe relación entre la dimensión del clima organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específica 2: H2= Existe relación entre la dimensión de estructura organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos | | | |
| | | | | | | Clima organizacional | Misión de la empresa | 1, 10, 11, 20 | Escala tipo Likert de 7 respuestas 1- Nunca 2- Rara veces 3- Ocasionalmente 4- Algunas veces 5- Frecuentemente 6- Generalmente 7- Siempre | Alto Medio Bajo |
| | | | | | | Estructura organizacional | Jerarquía, respeto | 2, 12, 16, 24 | | |
| | | | | | | Territorio organizacional | Control de actividades | 3, 15, 22 | | |
| | | | | | | Tecnología | Equipos, conocimiento | 4, 14, 25 | | |
| | | | | | | Influencia del líder | Supervision, liderazgo | 5, 6, 13, 17 | | |
| | | | | | | Falta de cohesión | Trabajo en equipo | 7, 9, 18, 21 | | |
| | | | | | | Respaldo de grupo | Protección por el grupo | 8, 19, 23 | | |

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|--|--|---|-------------------------------|---------------------|------------------|---|---|
| | | | Variable 2: Desempeño docente | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos |
| <p>Pregunta específica 3: ¿Existe relación entre la dimensión de territorio organizacional del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?</p> <p>Pregunta específica 4: ¿Existe relación entre la dimensión de tecnología del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?</p> <p>Pregunta específica 5: ¿Existe relación entre la dimensión de líder del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?</p> <p>Pregunta específica 6: ¿Existe relación entre la dimensión de cohesión del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?</p> <p>Pregunta específica 7: ¿Existe relación entre la dimensión de respaldo de grupo del estrés y el desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017?</p> | <p>Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión de territorio organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la dimensión de tecnología del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la dimensión de influencia del líder del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Objetivo específico 6: Determinar la relación entre la dimensión de falta de cohesión del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Objetivo específico 7: Determinar la relación entre la dimensión de respaldo de grupo del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> | <p>Hipótesis específica 3: H3= Existe relación entre la dimensión del territorio organizacional del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específica 4: H4= Existe relación entre la dimensión de la tecnología del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específica 5: H5= Existe relación entre la influencia del líder del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específica 6: H6= Existe relación entre la dimensión de falta de cohesión del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específica 7: H7= Existe relación entre la dimensión de respaldo de grupo del estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.</p> | Asistencia y puntualidad | Asistencia a Clases | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | 4- Siempre 3- Casi Siempre 2- A veces 1- Raras Veces 0- Nunca | Satisfactorio Regular Insatisfactorio |
| Actitud del docente | Aplica experiencias universitarias | 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 | | | | | |
| Dominio de la asignatura | Uso de bibliografía actualizada | 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 | | | | | |
| Calidad de enseñanza aprendizaje | Propicia buen ambiente de trabajo | 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 | | | | | |
| Prácticas | Orienta la clase del curso | 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52 | | | | | |
| Evaluación | Uso criterios de evaluación | 53, 54, 55, 56 | | | | | |

| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | |
|--|--|--|--|
| <p>Tipo:</p> <p>Descriptivo – Correlacional. Según Hernández y Baptista (2010) refiere que es descriptivo pues pretende describir las peculiaridades de la variable a estudiar y correlacional para referir si existe relación entre las variables de estudios</p> <p>Diseño:</p> <p>La investigación pertenece a un diseño no experimental – transversal. Es no experimental porque no se pretende manipular a las variables solo observarlas en su contexto natural; y es transversal pues solo se pretende estudiarlas en un tiempo determinado (Hernández et, al. 2010).</p> | <p>Población: Para Hernández et. al. (2010), la población es un conjunto de personas que se asemejan con determinadas características. Para esta investigación la población total estuvo constituida por 150 docentes de ambos sexos, indistintamente de su edad y que pertenezcan a la facultad de ciencias sociales de la UNFV.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo es una técnica para la selección un conjunto de individuos de una población con el propósito de poder estudiarlos y caracterizar el total de la población (Hernández et. al. 2010).</p> <p>Para esta investigación se utilizó la población total, muestra censal. De tal forma, que la muestra censal se refiere a que toda la población es estudiada por lo tanto también es la muestra (Ramírez, 1997).</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra es igual a la población conformada por 150 docentes de ambos sexos de la facultad de ciencias sociales de la UNFV.</p> | <p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Instrumentos: OIT-OMS sustentado por Ivancevich & Matteson</p> <p>Autor : OIT-OMS sustentado por Ivancevich & Matteson</p> <p>País : España</p> <p>Año : 1989</p> <p>Versión : Original en idioma Inglés</p> <p>Administración : Colectiva e individual.</p> <p>Duración : 15 minutos (aproximadamente).</p> <p>Objetivo : Medir el estrés laboral</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Instrumentos: Cuestionario desempeño docente. Para el desempeño docente se manejó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario de 56 preguntas de tipo Likert, este cuestionario fue adaptado de Astocasa (2004), siendo su aplicación de 25 a 30 minutos y se clasifica en dimensión y con puntuación respectivamente.</p> | |

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Género (F) (M) _____ Escuela o Área de Trabajo:

Instrucciones:

A continuación le presentamos una serie de afirmaciones referidas a diferentes aspectos de su vida laboral, donde tendrá que leer cada una de ellas y marcar con un aspa la alternativa que considere que tan de acuerdo o en desacuerdo está con ellas. Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------|--------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| NUNCA ES FUENTE DE ESTRÉS | RARA VECES ES FUENTE DE ESTRES | OCASIONALMENTE ES FUENTE DE ESTRÉS | ALGUNAS VECES ES FUENTE DE ESTRES | FRECUENTEMENTE ES FUENTE DE ESTRES | GENERALMENTE ES FUENTE DE ESTRÉS | SIEMPRE ES FUENTE DE ESTRES |

| <u>ITEMS</u> | | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <u>1.El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>2.El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>3.El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>4.El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>5.El que mi supervisor no me apoye me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>6.El que mi supervisor no me respete me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>7.El que no sea parte de un equipo de trabajo ni colabore me causa estrés</u> | | | | | | | |
| <u>8.El que mi equipo no me respalde en mi meta me causa estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>9.El que mi equipo no tenga prestigio ni valor me causa estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |

| | | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <u>10.En que la forma de trabajo de la empresa me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>11.El que las políticas generales de la empresa impida mi buen me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>12.El que las personas que están a mi nivel en la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>13.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>14.El no contar con conocimiento técnico en la empresa me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>15.El no tener un espacio privado me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>16.El que se maneje muchos papeles me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>17.El que mi supervisor no tenga confianza en mi trabajo me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>18.El que mi equipo de trabajo este desorganizado me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>19.El que mi equipo no me brinde protección en la relación con las injustas demandas de trabajo me causa estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>20.El que la empresa carezca de dirección y objetivo me causa estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>21.El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>22.El que tenga que trabajar con miembros de otros departamento me estresa</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica me causa estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>24.El que no respete a mis supervisores, a mí y los que están debajo de mi me causa estrés</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |
| <u>25.El no contar con la tecnología adecuada para realizar mi trabajo me causa estrés.</u> | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> | <u>6</u> | <u>7</u> |

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

GENERO: F () M () CONDICION:

AREA O ESCUELA EN LA QUE TRABAJA:.....

INSTRUCCIÓN: Debes ser honesto en tus respuestas, ellas permitirán obtener un diagnostico importante. Cada respuesta se califica de 0 a 4. Marcando (X) el número que en tu concepto representa el calificativo adecuado.

| <u>INDICACIONES</u> | <u>SIEMPRE</u> (4) | <u>CASI SIEMPRE</u> (3) | <u>A VECES</u> (2) | <u>RARAS VECES</u> (1) | <u>NUNCA</u> (0) |
|--|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| <u>I. DE LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</u> | | | | | |
| 1.-Asiste puntualmente a clase | | | | | |
| 2.-Cumple con el horario de clases | | | | | |
| 3.-Cumplio con la entrega del syllabus oportunamente | | | | | |
| 4.-Devuelve las pruebas calificadas en la clase siguiente | | | | | |
| 5.-Avisa cuando no puede asistir a clases | | | | | |
| 6.-Recupera las clases que no dicta | | | | | |
| <u>II.-DE LA ACTITUD DOCENTE</u> | | | | | |
| 7.-Es correcta su presentación externa | | | | | |
| 8.-Es amigable y cortes en sus relaciones con los alumnos | | | | | |
| 9.-Promueve en los alumnos un pensamiento crítico y reflexivo. | | | | | |
| 10.-Identifica las características personales de los alumnos | | | | | |
| 11.-Respeto las clases diferentes a las suyas | | | | | |
| 12.-Muestra un trato imparcial con todos sus alumnos | | | | | |
| 13.-Utiliza la clase para exponer problemas de vocación, personales y laborales. | | | | | |
| 14.-Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas | | | | | |
| 15.-Genera un ambiente democrático y solidario en el aula | | | | | |
| 16.-Atiende y responde las consultas | | | | | |
| 17.-Toma en cuenta los intereses y necesidades del alumno. | | | | | |

| III.-DEL DOMINIO DE LA ASIGNATURA | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 18.-Muestra dominio del contenido de la asignatura a su cargo | | | | | |
| 19.-Conce el significado de los términos que se usan en su clase | | | | | |
| 20.-Recapitula y puntualiza los contenidos | | | | | |
| 21.-Proporciona información actualizada e importante sobre el curso | | | | | |
| 22.-Sus clases son originales y novedosas | | | | | |
| 23.-En las clases utiliza diferentes estrategias didácticas | | | | | |
| 24.-Utiliza bien y adecuada los materiales auxiliares de aprendizaje | | | | | |
| 25.-Aplica experiencias universitarias y/o profesionales | | | | | |
| 26.-Absuelve satisfactoriamente las preguntas sin dudas ni titubeos. | | | | | |
| 27.-La mayor parte expone leyendo un libro | | | | | |
| IV.-DE LA CALIDAD DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE | | | | | |
| 28.-La exposición del docente es clara, precisa y ordenada. | | | | | |
| 29.-Planifica sus clases | | | | | |
| 30.-Proporciona bibliografía actualizada y suficiente a los alumnos | | | | | |
| 31.-Las clases son interesantes e incentivas la participación de alumnos. | | | | | |
| 32.-Mantiene la secuencia de unidades y se preocupa por desarrollar todo el curso | | | | | |
| 33.-Refuerza y consolida el aprendizaje | | | | | |
| 34.-Utiliza adecuadamente el tiempo en la actividad programada | | | | | |
| 35.-Promueve la investigación | | | | | |
| 36.-En clase hace citas y referencias bibliográficas | | | | | |
| 37.- Posee cultura básica y humanística | | | | | |
| 38.-Usa material de su autoría | | | | | |
| 39.-Promueve la actividad crítica y problematizadora | | | | | |
| 40.-Promueve el estudio, la lectura y el análisis de textos | | | | | |
| 41.-Tiene voz audible y modulada | | | | | |
| 42.-Se expresa apropiadamente con los gestos que hace | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 43.- <u>Se esfuerza para que los alumnos aprendan</u> | | | | | |
| 44.- <u>Se interesa por el rendimiento académico de los alumnos</u> | | | | | |
| 45.- <u>Asiste a cursos, congresos y talleres de capacitación</u> | | | | | |
| <u>V.-DE LAS PRACTICAS</u> | | | | | |
| 46.- <u>Existe coherencia de las clases teóricas con las practicas</u> | | | | | |
| 47.- <u>Orienta la actividad practica que deben realizar los alumnos</u> | | | | | |
| 48.- <u>Crea las condiciones para la realización de las actividades</u> | | | | | |
| 49.- <u>Demuestra habilidad en la conducción de la práctica y/o taller</u> | | | | | |
| 50.- <u>Promueve el trabajo en equipo</u> | | | | | |
| 51.- <u>Muestra un nivel de exigencia en las practicas</u> | | | | | |
| 52.- <u>Cumple con el desarrollo de las practicas programadas</u> | | | | | |
| <u>VI.-DE LA EVALUACION</u> | | | | | |
| 53.- <u>Las pruebas están bien estructuradas y graduadas en niveles de dificultad</u> | | | | | |
| 54.- <u>Emplea diversos criterios de evaluación: prácticas, monografías, seminarios.</u> | | | | | |
| 55.- <u>Utiliza los resultados del examen para reforzar los aprendizajes.</u> | | | | | |
| 56.- <u>Elabora las pruebas considerando los temas tratados en clase.</u> | | | | | |

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Estrés laboral.

Validez

Se indica que esta prueba se encuentra validada por un profesional de psicología de la UCV Lima Norte los resultados fueron menores a 0.50, lo cual significaría que la prueba es válida.

Con respecto a la confiabilidad de la prueba se realizó una prueba piloto a 20 docente, siendo el Alfa de Cronbach, el valor 0,950. Presentando una alta confiabilidad para la aplicación en la muestra.

Confiabilidad de la Escala de Estrés de la OIT-OMS

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,950 | ,947 | 25 |

Se observa la fiabilidad de la escala de estrés de la OIT-OMS, comprobándose la fiabilidad de la escala por el método de consistencia interna, a través del Alfa de Cronbach, siendo el puntaje de 0,950, lo cual nos indica un nivel alto de confiabilidad, de igual forma se realizó los baremos respectivo de la muestra.

Desempeño Docente

Validez

El instrumento de desempeño docente ha sido validado, por un profesional de la Universidad Nacional del Callao y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, obteniéndose como resultado $P < 0.002$. Se indica que este instrumento es validado en Perú.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad del instrumento se ejecutó a través del estudio piloto en una población de 20 docentes, similar a la del estudio.

Confiabilidad de Desempeño Docente


| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 20 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .905 | 56 |

Se aprecia la fiabilidad del instrumento de Desempeño Docente, verificándose la confiabilidad del instrumento por el método de consistencia interna, a través del Alfa de Cronbach, siendo el resultado 0,905, el cual nos refiere que el nivel de confiabilidad es alto. De igual forma se realiza el baremo para la muestra a estudiar.

ANEXO 4: BASE DE DATOS

|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------------------------|--------|
| 14 : P9 | | 2 | | | | | | | | | | | | | Visible: 113 de 113 variables | |
| | SEXO | AREA | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | |
| 1 | FEMENINO | COMUNIC... | NUNCA | ALGUNAS... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | ALG... |
| 2 | FEMENINO | COMUNIC... | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | N |
| 3 | MASCULINO | COMUNIC... | NUNCA | OCASION... | RARA VE... | NUNCA | RARA VE... | ALGUNAS... | RARA VE... | OCASION... | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | RAF |
| 4 | FEMENINO | COMUNIC... | NUNCA | ALGUNAS... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | ALGUNAS... | NUNCA | ALG |
| 5 | MASCULINO | COMUNIC... | ALGUNAS... | ALGUNAS... | OCASION... | RARA VE... | RARA VE... | ALGUNAS... | GENERAL... | ALGUNAS... | RARA VE... | RARA VE... | ALGUNAS... | OCASION... | OCASION... | RAF |
| 6 | MASCULINO | COMUNIC... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | OCASION... | ALGUNAS... | ALGUNAS... | ALGUNAS... | NUNCA | RARA VE... | OCASION... | ALG |
| 7 | MASCULINO | COMUNIC... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | OCASION... | ALGUNAS... | ALGUNAS... | ALGUNAS... | NUNCA | RARA VE... | OCASION... | ALG |
| 8 | MASCULINO | COMUNIC... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | N |
| 9 | FEMENINO | TRABAJO ... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | RARA VE... | RARA VE... | RARA VE... | N |
| 10 | FEMENINO | TRABAJO ... | ALGUNAS... | NUNCA | OCASION... | OCASION... | OCASION... | OCASION... | OCASION... | OCASION... | OCASION... | OCASION... | RARA VE... | RARA VE... | RARA VE... | RAF |
| 11 | FEMENINO | TRABAJO ... | ALGUNAS... | OCASION... | RARA VE... | OCASION... | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | OCASION... | ALGUNAS... | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | N |
| 12 | FEMENINO | TRABAJO ... | NUNCA | RARA VE... | RARA VE... | OCASION... | NUNCA | NUNCA | OCASION... | RARA VE... | RARA VE... | RARA VE... | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | RAF |
| 13 | FEMENINO | SOCIOLO... | NUNCA | ALGUNAS... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | ALG |
| 14 | MASCULINO | SOCIOLO... | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | ALGUNAS... | NUNCA | RARA VE... | VECES | OCASION... | OCASION... | RARA VE... | OCASION... | RAF |
| 15 | FEMENINO | SOCIOLO... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | OCASION... | ALGUNAS... | ALGUNAS... | ALGUNAS... | NUNCA | RARA VE... | OCASION... | ALG |
| 16 | FEMENINO | SOCIOLO... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | N |
| 17 | FEMENINO | COMUNIC... | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | ALGUNAS... | NUNCA | RARA VE... | RARA VE... | OCASION... | OCASION... | RARA VE... | OCASION... | RAF |
| 18 | MASCULINO | COMUNIC... | NUNCA | OCASION... | RARA VE... | NUNCA | RARA VE... | ALGUNAS... | RARA VE... | OCASION... | NUNCA | RARA VE... | RARA VE... | NUNCA | RARA VE... | RAF |
| 19 | FEMENINO | TRABAJO ... | NUNCA | ALGUNAS... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | NUNCA | OCASION... | NUNCA | ALG |
| 20 | FEMENINO | TRABAJO ... | NUNCA | RARA VE... | RARA VE... | OCASION... | NUNCA | NUNCA | OCASION... | RARA VE... | OCASION... | RARA VE... | NUNCA | RARA VE... | RARA VE... | RAF |
| 21 | FEMENINO | SOCIOLO... | NUNCA | OCASION... | RARA VE... | NUNCA | RARA VE... | ALGUNAS... | RARA VE... | OCASION... | NUNCA | RARA VE... | NUNCA | NUNCA | RARA VE... | RAF |

Vista de datos
Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



| | | | |
|---|---|--------------|---|
| | Universidad Nacional Federico Villarreal <i>Profesionales formando profesionales</i> | CARGO | Facultad de Ciencias Sociales Secretaría Académica |
| PROVEIDO N° 179-2017-SA-FCCSS-UNFV | | | |
| RECURRENTE | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | | |
| ASUNTO | Presenta a MIRIAM SANDRA PAIPAY CASAS, estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria, quien desarrolla trabajo de investigación | | |
| REF: | Carta P 0280-2017-EPG-UCV LN | | |
| NT. | 1713 | | |
| FECHA | Lima, 19 de abril 2017 | | |

Por disposición de la Decana:

PASE A: ESCUELAS PROFESIONALES DE:
 TRABAJO SOCIAL
 SOCIOLOGIA
 CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN


PARA se sirvan brindar las facilidades a la referida alumna de la Universidad Cesar Vallejo para que pueda cumplir con el desarrollo de su investigación.

Atentamente,



Mg. ANGELICA ORREGO VASQUEZ
 Secretaria Académica

UNFV/FCCSS/SA/Sandra

*EPG
 E.O. /mba
 20/04/2017*



20-04-17

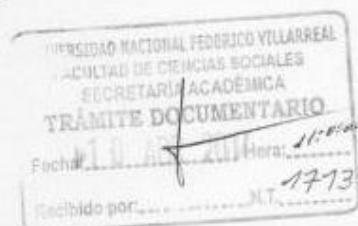
*Rec
 20/04/17
 10:50*

*Recepcionada
 Secretaria Académica
 20/04/17*

Escuela de Posgrado
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 08 de abril de 2017

Carta P. 0280- 2017 EPG – UCV LN

Dra. Durga Edelmira Ramirez Miranda
Universidad Federico Villarreal
Atención:
Decana de Facultad de Ciencias Sociales


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Miriam Sandra Paipay Casas** identificada con DNI N.º **07501860** y código de matrícula N.º **6000156403**; estudiante del Programa de **Maestría en Docencia Universitaria** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNFV"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

ANEXO 6: ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017

2. AUTOR

Miriam Sandra Paipay Casas

msandra8@hotmail.com y afiliación institucional.

3. RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, ubicado en Lima, 2017. Se trabajó con la población total de 150 docentes de ambos sexos, sin límites de edades y que pertenecen a las escuelas de comunicación, trabajo social y sociología de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El tipo de muestreo fue censal, pues se trabajó con el total de la población. Para la recolección de datos se utilizó el inventario de desempeño laboral y la escala de estrés laboral de la OIT - OMS, ambas pruebas presentan buena confiabilidad y son validadas para la población de estudio. Los resultados obtenidos fueron: En cuanto al nivel de estrés laboral y sus dimensiones existe un alto porcentaje en cuanto al nivel bajo representando el 48% de total, mientras que el menor porcentaje representa el 6.7%, en cuanto a las dimensiones el nivel promedio presenta el más alto porcentaje a excepción de la dimensión respaldo de grupo que se halla en el nivel bajo con un 40% que representa 60 docente del total de la muestra.

De igual forma se obtiene como resultado en cuanto al nivel de desempeño docente y sus dimensiones que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular representando el 54,7 % lo cual significa 82 docentes de total de 150; mientras en menor proporción se encuentra el nivel eficiente con un 20,7 % que

representa 31 docentes. En cuanto a las dimensiones de desempeño el mayor porcentaje se encuentran en el nivel regular, a excepción de actitud del docente y de las prácticas que se haya en el nivel deficiente. Finalmente se indica que no existe relación significativa entre ambas variables trabajando cada variable de manera independiente, y en comparación con otros estudios que refieren una relación significativa entre ambas variable, en el presente estudio no existe relación debiéndose a que la población de estudio fue de Lima de una Universidad Nacional y la muestra fue de tipo censal.

4. PALABRAS CLAVE

Estrés laboral y desempeño docente.

5. ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between work stress and teacher performance in teachers of the social sciences faculty of the UNFV, located in Lima, 2017. The total population of 150 teachers of both sexes, without limits of Ages and that belong to the schools of communication, social work and sociology of the National University Federico Villarreal. The type of sampling was census, because it was worked with the total of the population. For data collection, the ILO - WHO labor performance inventory and work stress scale were used, both of which have good reliability and are validated for the study population. The results obtained were: As for the level of work stress and its dimensions, there is a high percentage of the low level, representing 48% of the total, while the lowest percentage represents 6.7%, in terms of dimensions the average level presents The highest percentage except for the group support dimension that is at the low level with 40% representing 60 teachers of the total sample.

In the same way it is obtained as result in the level of educational performance and its dimensions that the greater percentage is in the regular level representing 54,7% which means 82 teachers of total of 150; While in a lower proportion the efficient level is found with 20.7% representing 31 teachers. As for the performance dimensions, the highest percentage are at the

regular level, except for the attitude of the teacher and the practices that are at the deficient level. Finally it is indicated that there is no significant relationship between the two variables working each variable independently, and in comparison with other studies that report a significant relationship between both variables, in the present study there is no relation due to the study population was from Lima Of a National University and the sample was of census type.

6. KEYWORDS

Work stress and teacher performance

7. INTRODUCCIÓN

Las sociedades actuales presentan en sus organizaciones educativa eficientes lo cual constituye una mayor exigencias dado el nivel de competitividad en el mercado, por lo que se indica que los docentes que más producen estrés laboral son aquellos donde las exigencias del mercado superan los conocimientos y habilidades de los trabajadores, trayendo como consecuencia daño y costo a nivel personal, social y económico, estas consecuencias no se limitan al ámbito profesional sino también abarca el ámbito personal y familiar. Los cambios constantes, las nuevas tecnologías, ocasionan variación en la naturaleza del trabajo. Esto conlleva nuevos retos e incremento de la demandas al trabajador, todo ello se engloba en un solo termino denominado "estrés" (Casullo, 2002).

Se puede indicar que el estrés es una respuesta automática del organismo frente a cualquier entorno ambiental, externo o interno, por lo que el organismo se prepara para enfrentar las posibles exigencias del medio que son productos de los cambios constantes y nuevas situaciones (Labrador y Crespo, 1994).

En el ámbito educativo, se habla de estrés laboral, que es un mal que afecta a un elevado porcentaje de docente a nivel de todas las unidades educativas universitarias, originando un costo personal, psicosocial y económico muy importante. (Casullo, 2002). Hoy, han cobrado auge las teorías interaccionistas del estrés que indican que la respuesta de estrés es el

resultado de la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio. Se indica que una persona está en un ambiente estresante o bajo un estresor cuando ha de hacer frente a contextos que originen demandas conductuales que le resulta complicado ponerlo en práctica o satisfacer. Por tanto no solo depende de las demandas del medio sino también de sus propios recursos para enfrentarse a él (Lazarus y Folkman, 1986).

De lo expuesto podríamos decir que el estre laboral provoca que el desempeño del docente sea deficiente dado que no le permite enfrentar su contexto y/o demandas de manera positiva, perjudicando su desarrollo integral.

En nuestro contexto el estrés está más presente que nunca, pero ¿qué nos causa estrés?, ¿por qué ahora hay más casos? El trajín diario en el que estamos insertos es la principal causa, aunando a ello la falta de seguridad económica producto de la crisis, por lo que no nos permite disfrutar del poco tiempo libre que nos queda, dado que tenemos que realizar otras actividades para poder cubrir las necesidades básicas. Unas de los principales motivos que nos estresan son los factores laborales: ya que el trabajo estresante al que nos tenemos que afrontar en esta época, provoca que estemos más nerviosos y ansiosos de lo normal. Ya que el exceso de responsabilidades, variedad de actividades al mismo tiempo, malas relaciones con compañeros y jefes, son estresores que actualmente nos acompañan provocándonos daños en nuestra salud física y mental. Se percibe que en las organizaciones educativas hay cada día menos gente de lo que sería recomendable, por lo que los profesionales docentes existentes tienen que realizar más trabajo y por ende presentar más carga mental. De igual forma los trabajadores tienen temor de decir “no” a las demandas laborales que se exceden de nuestro trabajo habitual, ya que si se niega corren el riesgo de ser despedido, por ello es que las organizaciones educativas universitarias presentan un alto porcentaje de trabajadores con estrés laboral.

El medio en el que nos encontramos la mayor parte del tiempo, influye mucho en el estrés. Así tenemos que los trabajadores negativos incrementan a que nuestro medio sea inadecuado quitándonos energía y positividad, por el contrario las personas sanas, positivas son las que estimulan y nos hacen sentir a gusto, sin embargo en una organización existe la combinación de ambas con las cuales tenemos que lidiar por cuestiones de trabajo (<https://lamenteesmaravillosa.com/que-nos-cause-estres-analizamos-los-7-motivos-principales-de-estres/>).

Por ello la necesidad de comprobar si existe una relación entre estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Facultad de Ciencias Sociales, ya que dicho conocimiento me permitiría saber si las dimensiones del estrés laboral podría potenciar el desencadenamiento de un deficiente desempeño docente, se indica que según estadísticas el estrés laboral, genera daños irreversible que muchas veces son difíciles de manejar.

8. METODOLOGÍA

8.1 Enfoque

Sampieri (2003) refiere que el tipo de enfoque cuantitativo se aplica para la recolección de datos y por consiguiente se comprueba las hipótesis elaboradas.

8.2 Método

Según Bernal (2006), el método hipotético deductivo es el acumulado de procedimientos que se originan de una afirmación respecto a una hipótesis y busca aprobar o rechazar las hipótesis que permitan concluir en hechos (p.56).

8.3 Nivel

Descriptivo – Correlacional. Según Hernández y Baptista (2010) refiere que es descriptivo pues pretende describir las peculiaridades de la variable a estudiar y correlacional para referir si existe relación entre las variables de estudios.

8.4 Tipo de estudio

Según Sánchez y Reyes (2006), refiere que el tipo de estudio de una investigación es básica sustantiva, "dado que su propósito de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientado al investigador al descubrimiento de principios y leyes" (p.36).

8.5 Diseño

La investigación pertenece a un diseño no experimental – transversal. Es no experimental porque no se pretende manipular a las variables solo observarlas en su contexto natural; y es transversal pues solo se pretende estudiarlas en un tiempo determinado (Hernández et, al. 2010).

8.6 Población, muestra y muestreo

8.6.1 Población

Para Hernández et. al. (2010), la población es un conjunto de personas que se asemejan con determinadas características. Para esta investigación la población total estuvo constituida por 150 docentes de ambos sexos, indistintamente de su edad y que pertenezcan a la facultad de ciencias sociales de la UNFV.

8.6.2 Muestra

La muestra es igual a la población conformada por 150 docentes de ambos sexos de la facultad de ciencias sociales de la UNFV.

8.6.3 Muestreo

Muestreo es una técnica para la selección un conjunto de individuos de una población con el propósito de poder estudiarlos y caracterizar el total de la población (Hernández et. al. 2010).

Para esta investigación se utilizó la población total, muestra censal. De tal forma, que la muestra censal se refiere a que toda la población es estudiada por lo tanto también es la muestra (Ramírez, 1997).

8.7 Técnicas, instrumentos de recolección de datos

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, et. al. (2010), indican que recoger datos involucra elaborar una plan específico, de un conjunto de pasos que pueda reunir datos a un solo propósito. Para poder lograr cada uno de los objetivos propuestos en esta tesis, se utilizó los dos instrumentos, correspondientes a estrés laboral y el otro a desempeño docente, posteriormente se aplicó los instrumentos con la muestra a estudiar que va medir las variables estrés laboral y desempeño docente.

Prueba de la variable estrés laboral

| | |
|----------------|---|
| Autor | : OIT-OMS sustentado por Ivancevich &Matteson |
| País | : España |
| Año | : 1989 |
| Versión | : Original en idioma Inglés |
| Administración | : Colectiva e individual. |
| Duración | : 15 minutos (aproximadamente). |
| Objetivo | : Medir el estrés laboral |
| Dimensiones | : Contiene 7 factores: Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo |

Elaborada por Ivancevih & Mattson en 1989, luego fue adaptada por Suarez. Dicho instrumento consta de 25 ítems, el cual se aplicó a docentes de una universidad estatal de Lima para su adaptación. Tiene siete dimensiones que evalúan el estrés laboral; clima organizacional (4 items: 1,10,11,20), estructura

organizacional (4 ítems: 2,12,16,24), territorio organizacional (3 ítems: 3,15,22), tecnología (3 ítems: 4,14,25), influencia del líder (4 ítems: 5,6,13,17), falta de cohesión (4 ítems: 7,9,18,21) y respaldo del grupo (3 ítems:8,19,23).

Niveles de estrés laboral.

Alto

Promedio

Bajo

Tabla 1

Puntuación del cuestionario de estrés laboral en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

| Estrés laboral | Nivel |
|----------------|-------|
| 25 – 80 | Bajo |
| 81 – 136 | Medio |
| 137 – 175 | Alto |

De la tabla 1, se presenta el nivel de estrés laboral del evaluado para la población de estudio a través del cuestionario de estrés laboral.

En cuanto a su calificación y puntuación, las respuestas son de tipo Likert y al marcar NUNCA se considera 1 punto hasta un máximo de 7 representado SIEMPRE, los puntajes para la población del estudio se presentarán más adelante.

Validez y confiabilidad

Se indica que esta prueba se encuentra validada por un profesional de psicología de la UCV Lima Norte los resultados fueron menores a 0.50, lo cual significaría que la prueba es válida.

Con respecto a la confiabilidad de la prueba se realizó una prueba piloto a 20 docente, siendo el Alfa de Cronbach, el valor 0,950. Presentando una alta confiabilidad para la aplicación en la muestra.

Prueba de la variable desempeño docente

Para el desempeño docente se manejó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario de 56 preguntas de tipo Likert, este cuestionario fue adaptado de Astocasa (2004), siendo su aplicación de 25 a 30 minutos y se clasifica en dimensión y con puntuación respectivamente.

Asistencia y puntualidad: 6 ítems (1 al 6)

Actitud del Docente: 11 ítems (7 al 17)

Dominio de la asignatura 10 ítems (18 al 27)

Calidad de la Enseñanza: 18 ítems (28 al 45)

De las Prácticas: 7 ítems (46 al 52)

Evaluación: 4 ítems (53 al 56)

Los rangos establecidos en las variables desempeños docentes son:

Satisfactorio

Regular

Insatisfactorio

Tabla 4

Puntuación del cuestionario de desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.

| Desempeño docente | Niveles |
|-------------------|-----------------|
| 56 – 98 | Insatisfactorio |
| 99 – 141 | Regular |
| 142 – 224 | Satisfactorio |

De la tabla 4, se presenta los niveles de desempeño docente del evaluado para la población de estudio a través del cuestionario de desempeño docente.

Validez y confiabilidad

El instrumento de desempeño docente ha sido validado, por un profesional de la Universidad Nacional del Callao, y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, obteniéndose como resultado $P < 0.002$. Se indica que este instrumento es validado en Perú.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento lo ejecutaron a través del estudio piloto en una población de 20 docentes, similar a la del estudio

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de Desempeño Docente

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 20 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .905 | 56 |

De La tabla 5, se aprecia la fiabilidad del instrumento de Desempeño Docente, verificándose la confiabilidad del instrumento por el método de consistencia interna, a través del Alfa de Cronbach, siendo el resultado 0,905, el cual nos refiere que el nivel de confiabilidad es alto. De igual forma se realiza el baremo para la muestra a estudiar.

8.8 Método de análisis de datos

El proceso de los resultados fueron realizado con apoyo del paquete estadístico SPSS versión 2.2, utilizando dos instrumentos, escala de estrés laboral que tiene un nivel de puntuación que toma los siguientes valores de 1 (nunca), 2 (rara veces), 3 (ocasionalmente), 4 (algunas veces), 5

(frecuentemente), 6 (generalmente) y 7 (siempre), mientras que las puntuaciones del instrumento de desempeño docente toma valores de 0 (nunca), 1 (raras veces), 2 (a veces), 3 (casi siempre), 4 (siempre). El análisis de datos fue descriptivo causal, con la utilización de tablas de frecuencias y porcentajes. Para establecer si existe relación entre el estrés y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, para ello se aplicó la prueba de r de Pearson, apreciándose las tablas correspondientes.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad de una muestra de Kolmogorov-Smirov para una muestra de la variable estrés laboral y desempeño

| | | Estrés laboral | Clima organizacional | Estructura organizacional | Territorio organizacional | Tecnología | Influencia del líder | Falta de cohesión | Respaldo de grupo | Desempeño docente |
|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| N | | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 79,04 | 12,98 | 12,32 | 8,19 | 10,36 | 12,30 | 13,29 | 9,45 | 208,07 |
| | Desviación estándar | 31,304 | 5,919 | 4,868 | 4,443 | 4,019 | 5,424 | 5,580 | 4,262 | 11,182 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,090 | ,093 | ,110 | ,183 | ,106 | ,102 | ,140 | ,117 | ,221 |
| | Positivo | ,090 | ,093 | ,110 | ,183 | ,106 | ,102 | ,087 | ,117 | ,136 |
| | Negativo | -,081 | -,087 | -,054 | -,121 | -,091 | -,072 | -,140 | -,111 | -,221 |
| | Estadístico de prueba | ,090 | ,093 | ,110 | ,183 | ,106 | ,102 | ,140 | ,117 | ,221 |
| | Sig. asintótica (bilateral) | ,005 ^c | ,003 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,001 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c |

En la tabla 6, se muestra la distribución de los datos de estrés laboral y sus dimensiones, desempeño docente obteniendo como resultados de 0,005; 0,003 y 0,000; lo cual significa que la distribución no es normal, para ser una distribución normal debe ser $p > 0.05$. Así mismo, para realizar la relación de las variables en estudio se usó el estadístico no paramétrica de Rho de Spearman.

8.9 Aspectos éticos

El estudio se ejecutó con la aprobación del decanato de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal, dando la accesibilidad para el estudio respectivo.

Seguidamente se informó a todos los participantes sobre los fines y propósito de evaluación, garantizando la confiabilidad y asegurando que los resultados sean los más óptimos para la utilización en la comprobación de las hipótesis, los datos obtenidos fueron utilizados para la presente investigación. Se adjunta el consentimiento informado en los anexos.

9. RESULTADOS

De la tabla 8, se presenta los niveles de estrés laboral de acuerdo a las dimensiones del evaluado para la población de estudio a través del cuestionario de estrés laboral.

De la tabla 9, se presenta los niveles de desempeño de acuerdo a las dimensiones del evaluado para la población de estudio a través del cuestionario de desempeño docente.

En la tabla 10, se presenta el nivel de estrés laboral y sus dimensiones. Se observa que el mayor porcentaje de esta variable se encuentra en el nivel bajo representando el 48 % que significa 72 docentes de total de 150; mientras que el nivel con menor porcentaje corresponde al ítem alto con un 6,7% que representa 10 docente, con respecto a las dimensiones del estrés laboral el mayor porcentaje se encuentran en el nivel promedio, a excepción de la dimensión respaldo de grupo que se halla en el nivel bajo con un 40% que representa 60 docente del total de la muestra.

En la tabla 11, se presenta el nivel de desempeño docente y sus dimensiones. Se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular

representando el 54,7 % lo cual significa 82 docentes de total de 150; mientras en menor proporción se encuentra el nivel eficiente con un 20,7 % que representa 31 docentes. En cuanto a las dimensiones de desempeño el mayor porcentaje se encuentran en el nivel regular, a excepción de actitud del docente y de las prácticas que se haya en el nivel deficiente.

En la tabla 12, se muestra la distribución de los datos de estrés laboral y sus dimensiones, desempeño docente obteniendo como resultados de 0,005; 0,003 y 0,000; lo cual significa que la distribución no es normal, para ser una distribución normal debe ser $p > 0.05$. Así mismo, para realizar la relación de las variables en estudio se usó el estadístico no paramétrica de Rho de Spearman.

En la tabla 13 muestra que no existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente ($r=0,310$). Del mismo modo no se halló relación significativa entre desempeño docente y las dimensiones de estrés laboral; clima organizacional ($r=0,311$), estructura organizacional ($r=0,482$), territorio organizacional ($r=0,527$), tecnología ($r=0,606$), influencia del líder ($r=0,081$), falta de cohesión ($r=0,344$) y respaldo de grupo ($r=0,502$).

En la tabla 14, se deduce que la correlación entre la variable estrés laboral y desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,083 con un valor de significación de 0,310.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017; es decir, las variables son independientes entre sí.

En la tabla 15, se deduce que la correlación entre la variable clima organizacional y el desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,083 con un valor de significación de 0,311. Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión clima

organizacional y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017; es decir, las variables son independientes entre sí.

En la tabla 16, se deduce que la correlación entre la variable estructura organizacional y el desempeño docente, presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,058 con un valor de significación de 0,482. Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre dimensión estructura organizacional y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017; es decir, las variables son independientes entre sí.

En la tabla 17, se deduce que la correlación entre la variable territorio organizacional y el desempeño docente, presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,052 con un valor de significación de 0,527. Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.; es decir, las variables son independientes entre sí.

En la tabla 18, se deduce que la correlación entre la variable tecnología y el desempeño docente, presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,042 con un valor de significación de 0,606.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión tecnología y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017; es decir, las variables son independientes entre sí.

En la tabla 19, se deduce que la correlación entre la variable influencia del líder y el desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,143 con un valor de significación de 0,081.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017.; es decir, las variables son independientes entre sí.

En la tabla 20, se deduce que la correlación entre la variable falta de cohesión y el desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,078 con un valor de significación de 0,344.

Si el valor de correlación Rho de Spearman ó $p < 0,05$; existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, es decir, las variables son independientes entre sí.

En la tabla 21, se deduce que la correlación entre la variable falta de respaldo de grupo y el desempeño docente presenta un valor de coeficiente de correlación Rho Spearman o $p < 0,05$, existe correlación significativa. Por lo tanto no existe relación significativa entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, es decir las variables son independientes entre sí.

10. DISCUSIÓN

A continuación se discuten los principales resultados hallados en esta investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre estrés laboral y desempeño docente en el profesorado de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017. En primer lugar, se ha organizado la discusión de los

resultados obtenidos de manera descriptiva por cada variable y sus dimensiones, seguidamente se discute la relación entre estrés laboral y desempeño docente, por último la relación entre las dimensiones de estrés laboral y el desempeño docente.

Encontrando que los docentes evaluados presentan un nivel promedio de estrés laboral alcanzando el 45.3%, del total, lo cual significaría que un mayor porcentaje muestran un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad moderado que podría afectar su salud o también sobrellevarlo y desenvolverse sin dificultades en su ámbito laboral. Este resultado discrepa con el resultado de Paniagua (2015), quien halló que los empleados de un centro educativo obtuvieron un nivel alto de estrés laboral al igual que lo manifestado por Gonzáles (2014), quien concluyo que los colaboradores de una empresa presenta también un alto nivel de estrés, sin embargo, coincide con Hijar (2016), quien encontró que los docentes obtuvieron un nivel moderado al igual que Huerta y Huerta (2013), en su estudio encontraron un nivel medio de estrés en los docentes. Esto puede deberse a que la población de estudio, coincide con los antecedentes de la presente investigación, además el ambiente en donde se desarrolló son similares, se indica que las investigaciones que discrepan fueron en el extranjero y los que coinciden fueron en distritos con un nivel socioeconómico parecidos a la presente tesis. Del Hoyo (2004), señala que el estrés depende de cómo se perciba y asuma dentro del ámbito laboral.

Por otro lado, se obtuvo que el nivel de desempeño docente que presentaron los profesores se halló en un nivel regular, refiriéndose a que las acciones o comportamientos de los empleados se encuentran moderadamente relevantes hacia el logro de las metas de la organización. Este resultado coincide con el resultado de Hijar (2016), quien encontró un nivel medio de desempeño docente en profesores de instituciones educativas, Díaz (2014), quien encontró un nivel regular de desempeño docente en los profesores de la facultad de ciencia de la salud de una universidad nacional, Huerta y Huerta (2013), quien encontró un nivel medio de desempeño laboral en docentes de educación

secundaria de instituciones educativas. Esto puede deberse a que las actividades y tareas que realizaron la población de las investigaciones eran similares a la presente tesis, así mismo se encuentran en un desarrollo del crecimiento personal en cumplir los logros de la organización.

La finalidad de la investigación fue hallar si existe relación entre las variables, sin embargo en el presente estudio se indica que no se encontró relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente, discrepando con el resultado de Hajar (2016), quien encontró relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente en profesores de instituciones educativas, Díaz y Gaviria (2013), quienes encontraron relación significativa entre estrés laboral y desempeño en personal de enfermería de un hospital, posiblemente no se encontró relación por la ubicación geográfica, puesto que el estudio fue realizado en Lima a diferencia de las otras que fueron en otras localidades; además los profesores son de una universidad nacional. Esto hace apreciar que los resultados de la investigación no se pueden generalizar, por lo cual para próximas investigaciones sobre el tema se podría considerar una mayor cantidad de la muestra para mejores resultados. Sin embargo puede ser usado para posteriores investigaciones y acciones en el docente a fin de que brinde un desempeño eficiente y eficaz asegurando una educación de calidad en los futuros estudiantes universitarios.

Asimismo, no existe relación significativa entre las dimensiones de estrés laboral y desempeño docente; esto puede deberse a que las variables actúan independientemente quiere decir, el estrés laboral no depende del desempeño docente en los profesores de estudio, Siegrist (2000) señala que el estrés laboral es producto de un alto esfuerzo sobre las tareas y percepción de una mínima retribución, conllevándolo al desequilibrio, poco rendimiento y productividad, sin embargo el desempeño docente según Chiavenato (2000), hace referencia que se ve influenciada por factores como la motivación, habilidades, rasgos personales y aceptación dirigido a un comportamiento o trabajos de logros, dicho de otra manera, el estrés laboral probablemente sea

producto del poco reconocimiento a su trabajo reflejado en su retribución y síntomas, mientras que el desempeño laboral se ve influenciado por factores que hace sentir el reconocimiento de su labor, lo cual en nuestra actual realidad no se visualiza dichos reconocimientos en la plana docente conllevando a desmotivación en estos profesionales quienes son el motor formador de futuros ciudadanos.

11. CONCLUSIONES

Primera

No existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, dado que los docentes evaluados presentan un nivel promedio de estrés laboral alcanzando el 45.3%, del total, lo cual significaría que un mayor porcentaje muestran un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad moderado que podría afectar su salud o también sobrellevarlo y desenvolverse sin dificultades en su ámbito laboral.

Segunda

No existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, trabajando de manera independiente cada variable.

Tercera

No existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,058 con un valor de significación de 0,482.

Cuarta

No existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias

sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,052 con un valor de significación de 0,527.

Quinta

No existe relación significativa entre la dimensión tecnología de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,042 con un valor de significación de 0,606.

Sexta

No existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,143 con un valor de significación de 0,081.

Sétima

No existe relación significativa entre la dimensión falta de cohesión de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,078 con un valor de significación de 0,344.

Octava

No existe relación significativa entre la dimensión respaldo de grupo de estrés laboral y desempeño docente en profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, Lima 2017, presentando un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,143 con un valor de significación de 0,081.

12. REFERENCIAS

- Aranda, C. (2005). *Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en médicos de familia*. México. Anales de la Facultad de Medicina.
- Balcázar, J. (2014). *Investigación sobre estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria*. Tesis de Magister, Universidad Alas Peruanas, Lima, Perú.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez. <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/rt/printerFriendly/617/1569>.
- Comellas, M. (2012). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Praxis.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Cano, V. (2006). *La naturaleza del estrés, sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés*.
http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/elestres.htm
- Del Hoyo, M (2004). *Estrés laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Madrid, España.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- Díaz, A. (2014). *Investigación sobre influencia del síndrome de burnout y el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Díaz y Gaviria (2013). *Estrés laboral y la relación con el ejercicio profesional del personal de enfermería del Hospital de Tarapoto, San Martín* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/>
- Donayre, C. (2016). *Investigación sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. Tesis de Magister en Educación, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, San Miguel, Lima.
- French, J. R., Rogers, W., and Cobb, S. (1974). *Adjustment as person-environment fit*. En G. V. Goelho, D. A y J. E. Adams (Eds.). *Coping and Adaption*. Nueva York: Bantam Books.
- <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet,FactoresPsicolsocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126.pdf>
- Galdós, A. (2014). *Relación entre el rendimiento, estrés académico y dimensiones de la personalidad en jóvenes universitarios*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas) (Acceso el 2 de diciembre de 2016).
- González, G. (2016). *Investigación sobre elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa*. Artículo. Universidad Tecnológica de León,
- http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_elementos_que_originan_estres_en_docentes_universitarios_del_area_economico_administrativa.html.
- González, M. (2014). *Investigación sobre estrés y desempeño laboral*. Tesis para Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, facultad de Humanidades, Quetzaltenango, Guatemala.
- <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

- Grau, A. (2013). *Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales*. Gaceta Sanitaria, 19, 463-469.
- Gutierrez, J. (1998). *La promoción del eutres*.
http://www.psiquiatria.com/psicologia/vol2num1/art_3.htm
- Hernández, P. (2002). *Los moldes de la mente. Más allá de la inteligencia*. La Laguna: Tafor Publicaciones.
- Hernández, M. (1997). *Dimensiones de estrés laboral*.
http://www.psicoter.es/art/97_A151_06.pdf
- Johnson. (1988). *work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population*. AJHP.
- Karasek, R. (1979). *Job decision latitude and mental strain: implications for job re-design*. Admins Sci Q, p.24:285-308.
- Kyriacou C (2003). *Teacher stress: directions for future research*. Educational Review, 53, 27-35
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca, p.31-34.
- López, Z. (2014). *Investigación sobre identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes en un estudio mixto de exploración en secuencia de fases*. Tesis de doctorado, Universidad Metropolitana, Escuela de Educación, San Juan, Puerto Rico.
- Manzano, F. (2010). *Investigación sobre nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*. Investigación de la Universidad Enrique Guzmán y Vale, Lima, Perú.

<http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf>.

Newton, T. (1995). *Managing' stress. Emotions and Power at Work*. Sage Publications. London

Oramas, A. (2013). *Investigación sobre estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis de doctorado, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf

Ocaña, (2009). *Teoría de la apreciación cognitiva*, p.1.

OIT, (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.

OMS, (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf

Paniagua, G. (2016). *Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución superior de El Salvador*. Revista ciencia, cultura y sociedad, vol.3 N°1, 2016, pp.45-58. <http://lamjol.info/index.php/CCS/rt/printerFriendly/2961/0>

Piero, J. (2001). *El estrés laboral: Una perspectivas individual y colectiva en la Universidad de Valencia*, *Investigación Administrativa*, 2001. https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf

Romero, F. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Maracaibo, Venezuela.

file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralY
CalidadDeServicioDelPersonalAdmin,306310.pdf

Revista *Estrés laboral*, 2017 <http://www.estreslaboral.info/>

Roque, J. (2016). *Estrés laboral*, Buenos Aires, ARGENTINA
<http://juanroque.com/estres-labora/>

Sandin, B. (2003). *El Estrés: Un análisis basado en el papel de los factores sociales*. Asociación Española de Psicología Conductual, Granada, España. pp.141-157.

https://www.researchgate.net/profile/Bonifacio_Sandin/publication/28094380_El_estres_un_analisis_basado_en_el_papel_de_los_factores_sociales/links/0c96053160c8690ae5000000.pdf

Siegrist, J. (1990). *Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men*. Soc Sci Med, p.31-34.

Travis CJ y Cooper CL (1997). *Teacher under pressure. Stress in the teaching profession*. Londres: Routledge

Valdés, H. (2006) *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente*. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

Vancevich JM, Matteson MT. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Editorial trillas.

William, B y Heith, D - *Texto resumido de Administración de Personal y Recursos Humanos* - Ed. Mc. Graw Hill. Universitat Oberta Catalunya. Disp. En <http://gemma.atipic.net/pdf/341AD10708A.pdf>

Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

13. RECOMENDACIONES

Primera

Activar mecanismos de control frente al estrés laboral asegurando la calidad de desempeño de los docentes y por consiguiente generando bienestar para todos los estudiantes del nivel superior, dado que el docente constituye una pieza muy importante en el proceso formativo.

Segunda

Ejecutar talleres de motivación laboral que aseguren con mayor énfasis el buen desempeño docente, teniendo en cuenta los objetivos institucionales, las necesidades de la población así como las estrategias de ejecución.

Tercera

Emplear acciones organizacionales, actividades recreativas y socio familiares que favorezcan y permitan crear un espacio en donde el docente se desenvuelva y se libere de tensiones ocasionadas por el trabajo diario contribuyendo a mejorar el nivel de desempeño docente en las áreas de trabajo en donde se involucra. Asimismo realizar trabajos y dinámicas grupales que fortalezcan la dimensión respaldo de grupo, básico para lograr el crecimiento dentro de la organización.

Cuarta

Por otro lado es deseable ampliar el estudio con otra muestra y áreas de trabajo, con características similares para poder realizar las comparaciones y análisis respectivo, permitiendo establecer estrategias de mejoras.

Quinta

Es necesario continuar con la investigación a fin de poder continuar el proceso de seguimiento para conocer el proceso de desarrollo de las fases de esta enfermedad llamada estrés laboral y que ocasiona daños irreversibles.

Sexta

Informar al personal sobre las consecuencias que genera el estrés laboral permitiendo un cambio en el comportamiento organizacional.

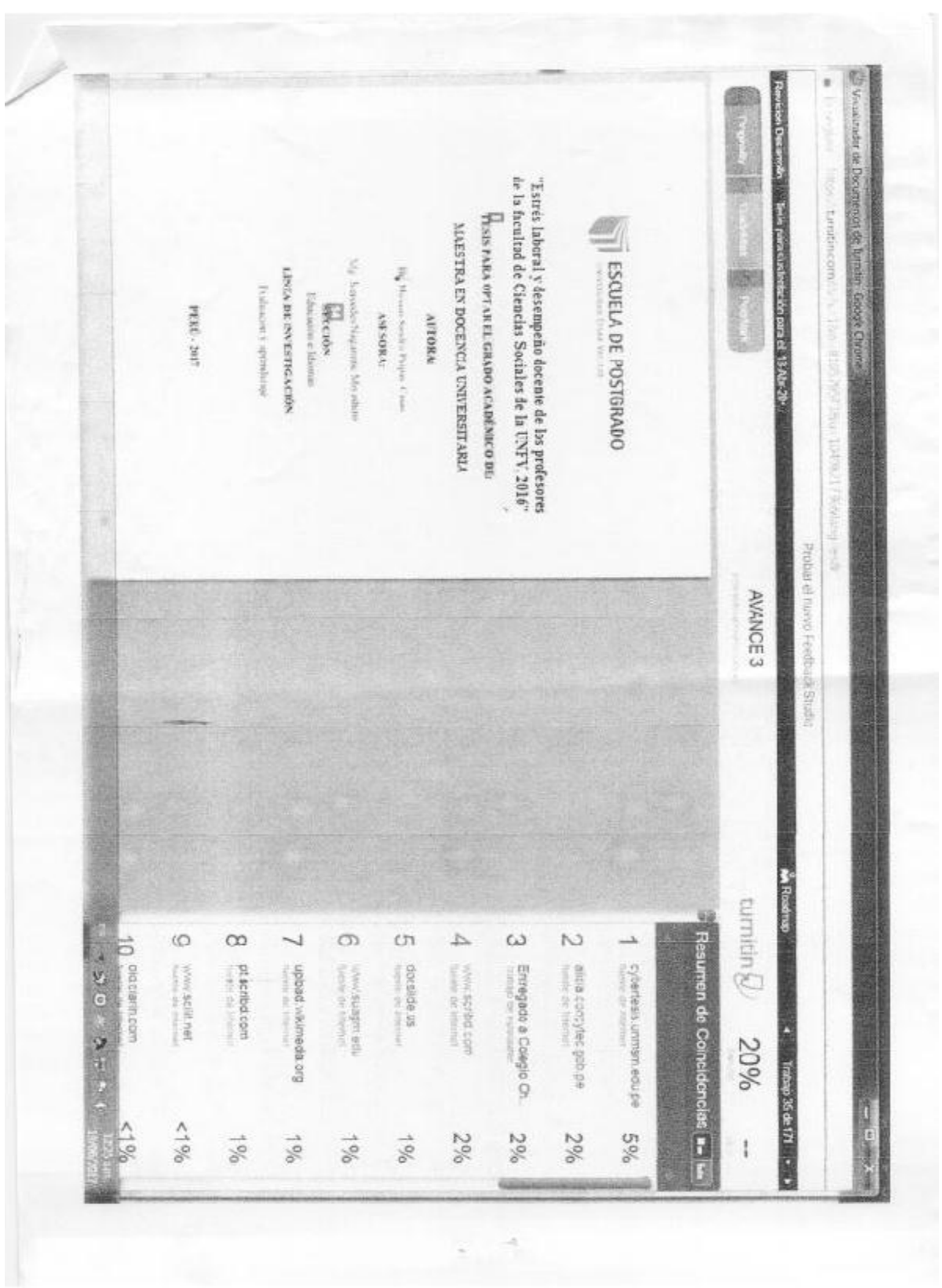
Sétima

Realizar más estudios a nivel laboral para desarrollar mayor información que ayude al desarrollo del conocimiento de este tema en nuestro país, logrando establecer medidas preventivas que ayuden a que el docente se desempeñe adecuadamente.

Octava

De acuerdo a los resultados obtenidos al evaluar el estrés laboral es recomendable que la institución realice actividades tendientes a disminuir los niveles de estrés en los trabajadores docentes, tales como: la implementación de programas organizacionales cuyo objetivo final ha de ser mejorar las condiciones y el clima laboral en donde se inserte evaluación y control de estrés.

ANEXO 7: PANTALLAZO DE TURNITIN



Visualizar de Documento de María Soledad Rojas y Ana Amparado

Resumen de Documento de María Soledad Rojas y Ana Amparado

Probar el nuevo Feedback Studio

Inicio | Inicio | Inicio | Inicio | Inicio | Inicio | Inicio | Inicio | Inicio | Inicio

AVANCE 3

Resumen de Coincidencias 20%

Resumen de Coincidencias

| | | |
|----|---------------------------|-----|
| 1 | cyberfesa.umsn.edu.pe | 5% |
| 2 | aida.cceylec.pob.pe | 2% |
| 3 | Entregado a Colegio Cr... | 2% |
| 4 | www.scribd.com | 2% |
| 5 | docslide.us | 1% |
| 6 | www.suajon.edu | 1% |
| 7 | upload.wikimedia.org | 1% |
| 8 | pt.scribd.com | 1% |
| 9 | www.scribd.net | <1% |
| 10 | oid.ciafin.com | <1% |

100% de coincidencias