



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ  
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

**MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA  
ESPAM MFL 2022**

**AUTORA:**

**ANDRADE PUERTAS DANIELA CAROLINA**

**TUTORA:**

**ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, MG.**

**CALCETA, FEBRERO DE 2023**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Andrade Puertas Daniela Carolina con cédula de ciudadanía 1351547219, declaro bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL 2022 es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración concedo a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a mi favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



---

**DANIELA CAROLINA ANDRADE PUERTAS**

**CC: 1351547219**

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Andrade Puertas Daniela Carolina con cédula de ciudadanía 1351547219, autorizo a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL 2022, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.



---

**DANIELA CAROLINA ANDRADE PUERTAS**

**CC: 1351547219**

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

Ing. Marie Lía Velásquez Vera, Mg., certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL 2022, que ha sido desarrollado por, Daniela Carolina Andrade Puertas con cédula de ciudadanía 1351547219, previo a la obtención del título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

---

**ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, MG.**

**CC: 131047674-0**

**TUTORA**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos APROBADO el Trabajo de Integración Curricular titulado: INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL 2022, que ha sido desarrollado por, Daniela Carolina Andrade Puertas con cédula de ciudadanía 1351547219, previo a la obtención del título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, de acuerdo al REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López

---

**DRA. FÁTIMA ELIZABETH PALACIOS BRIONES**

**CC. 1305863415**

**PRESIDENTA DEL TRIBUNAL**

---

**LIC. ANAMEY MENDOZA MERA, MG.**

**CC.130869496-5**

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

---

**ING. MILDRED HERNÁNDEZ RIVADENEIRA**

**CC. 130460573-4**

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios que me dio la vida y la fortaleza en mi etapa universitaria para poder cumplir nuestras metas.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de formarme como una excelente profesional a través del aporte de los docentes quienes con sus enseñanzas dieron lo mejor.

A mis padres que siempre me apoyaron en el transcurso la formación profesional con su apoyo incondicional y dándome consejos y fortaleciéndome para continuar y cumplir las metas propuestas.

A mi tutora la Ing. Marie Lía Velásquez Vera y mi facilitador el Ing. José Luis García quienes con su aporte valioso en conocimiento me guiaron en cada etapa de proceso investigativo. A mi tribunal de titulación, a cada uno de sus integrantes quienes con sus conocimientos me guiaron en el proceso de titulación.

A cada una de las personas que me colaboraron con información importante en las actividades en este trabajo de titulación.



---

**DANIELA CAROLINA ANDRADE PUERTAS**

**CC: 1351547219**

## DEDICATORIA

A Dios que me dio la vida y el conocimiento y fortaleza, por todas sus bendiciones para seguir adelante, así mismo por a verme dado una maravillosa familia a quienes las quiero mucho, siempre han estado pendiente de mi apoyándome durante mi formación profesional, mi madre Sra. Carolina Puertas Esmeraldas, luchadora servicial y muy honesta, siempre demostró su amor y cariño la amo mucho, la cual me ha enseñado a ser una mujer de bien a ser responsable con mis objetivos emprendidos y luchar por ellos, mi padre Sr. Carlos Andrade, padre ejemplar, trabajador, responsable con su trabajo que inculco en mí, valores y buenos modales, así mismo a mis docentes a la tutora y al tribunal quienes dieron lo mejor de sus conocimientos que contribuyeron con mis conocimientos en este trabajo de investigación para obtener el título profesional.



---

**DANIELA CAROLINA ANDRADE PUERTAS**

**CC: 1351547219**

## CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	iii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
CONTENIDO GENERAL.....	viii
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
PALABRAS CLAVE.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
KEY WORD.....	xiii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	6
1.3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.4. IDEA A DEFENDER.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. EL ESTRÉS.....	8
2.1.1. PROCESO DEL ESTRÉS EN EL SER HUMANO.....	9
2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE UNA PERSONA CON ESTRÉS.....	10
2.1.3. FACTORES QUE GENERAN ESTRÉS.....	11
2.2. ESTRÉS LABORAL.....	12
2.2.1. FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL.....	12
2.2.2. IMPACTO DEL ESTRÉS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.....	14
2.2.3. AFECTACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL A LA EMPRESA.....	15
2.2.4. PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL.....	16
2.3. DESEMPEÑO LABORAL.....	17
2.3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	18
2.3.2. ELEMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	19



2.3.3. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	20
<b>CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO .....</b>	<b>21</b>
3.1. UBICACIÓN .....	21
3.2. DURACIÓN .....	21
3.3. MÉTODOS.....	22
3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO/DEDUCTIVO .....	22
3.3.2. MÉTODO ANALÍTICO/SINTÉTICO .....	22
3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	23
3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA .....	23
3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO .....	24
3.4.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA .....	24
3.5. TÉCNICAS .....	24
3.5.1. ALPHA DE CRONBACH.....	25
3.5.2. ENTREVISTA.....	25
3.5.3. ENCUESTA .....	26
3.6. POBLACIÓN .....	26
3.7. MUESTRA.....	26
3.8. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	27
3.8.1. SPSS .....	27
3.8.2. ESCALA DE LIKERT.....	27
3.8.3. ESCALA DE VALIDACIÓN .....	28
3.9. VARIABLES.....	28
3.10. PROCEDIMIENTOS.....	28
3.10.1. FASE I. IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE DESENCADENAN EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022.....	28
3.10.2. FASE II. DIAGNOSTICAR LA INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022 .....	29
3.10.3. FASE III. PROPONER ESTRATEGIAS QUE DISMINUYAN LOS NIVELES DE ESTRÉS Y MEJOREN EL ENTORNO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022 .....	30
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>31</b>
4.1. FASE I. IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE DESENCADENAN EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022.....	31

4.2. FASE II. DIAGNOSTICAR LA INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022 .....	32
4.3. FASE III. PROPONER ESTRATEGIAS QUE DISMINUYAN LOS NIVELES DE ESTRÉS Y MEJOREN EL ENTORNO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022 .....	50
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>54</b>
5.1. CONCLUSIONES.....	54
5.2. RECOMENDACIONES.....	55
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>56</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXO #1 ENTREVISTA APLICADA A LA DIRECTORA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXO #2 ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL.....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO #3 FOTOGRAFÍA DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA .....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO #4 FOTOGRAFÍA DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....</b>	<b>70</b>

## **CONTENIDO DE TABLAS**

<b>Tabla 1.</b> Características de una persona con estrés.....	10
<b>Tabla 2.</b> Factores que generan estrés.....	11
<b>Tabla 3.</b> Factores de riesgo de estrés laboral.....	13
<b>Tabla 4.</b> Medidas para prevenir el estrés laboral.....	17
<b>Tabla 5.</b> Elementos de evaluación del desempeño .....	19
<b>Tabla 6.</b> Métodos de Evaluación del desempeño.....	20
<b>Tabla 7.</b> Matriz de los factores que desencadenan el estrés en los trabajadores .....	31
<b>Tabla 8.</b> Presión al rendir informes.....	34
<b>Tabla 9.</b> Presión al rendir informes.....	34
<b>Tabla 10.</b> Trámites administrativos.....	35
<b>Tabla 11.</b> Plazo estipulado.....	36
<b>Tabla 12.</b> Preparación de clases.....	37
<b>Tabla 13.</b> Actividades de investigación .....	37
<b>Tabla 14.</b> Actividades de vinculación.....	38
<b>Tabla 15.</b> Control en las actividades.....	39
<b>Tabla 16.</b> Disponibilidad de equipos tecnológicos.....	40
<b>Tabla 17.</b> Acceso a internet en labores académicas.....	40
<b>Tabla 18.</b> Acceso a internet en labores administrativas.....	41
<b>Tabla 19.</b> Maquinarias e implementos.....	42
<b>Tabla 20.</b> Insumos para llevar actividades académicas.....	42
<b>Tabla 21.</b> Respaldo de equipo hacia las metas de los profesionales.....	43
<b>Tabla 22.</b> Bienestar personal.....	44

<b>Tabla 23.</b> Confianza hacia el desempeño laboral .....	44
<b>Tabla 24.</b> Conocimientos técnicos .....	45
<b>Tabla 25.</b> Incomodidad de trabajar en otras áreas. ....	46
<b>Tabla 26.</b> Cadena de mando. ....	46
<b>Tabla 27.</b> Movilización .....	47
<b>Tabla 28.</b> Sacrificio de tiempo extra para dedicación al trabajo.....	48
<b>Tabla 29.</b> Trabajos pendientes .....	48
<b>Tabla 30.</b> Salud de los docentes.....	49
<b>Tabla 31.</b> Estrategias para disminuir el nivel de estrés de los docentes.....	52

## **CONTENIDO DE FIGURAS**

<b>Figura 1.</b> Proceso del estrés en el ser humano. ....	9
<b>Figura 2.</b> Ubicación satelital "ESPAM" .....	21

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López durante el periodo 2022, para el fortalecimiento de la carrera. La ejecución de este trabajo se realizó en tres etapas. En la primera se realizó una búsqueda de información bibliográfica para la identificación de los factores que desencadenan el estrés y familiarización del tema de estudio. En la segunda etapa se diagnosticó la incidencia del estrés en el desempeño laboral mediante la entrevista y encuesta. Y en la última etapa se propusieron estrategias que ayudaron a disminuir los niveles de estrés mejorando el desempeño laboral. Se empleó la investigación de campo que permitió aplicar las técnicas ya mencionadas. Además, se empleó la investigación descriptiva que ayudó a cumplir con la identificación de los factores que desencadenan el estrés en los docentes. Se llegó a la conclusión de que existen diversos malestares como falta de tiempo para el cumplimiento de tareas, poco acceso de internet, falta de equipos tecnológicos, incomodidad por rotación del personal, exceso de tareas del trabajo en casa entre otros por lo que se diseñó una propuesta para mitigar las falencias que afectan el bienestar de los docentes.

## **PALABRAS CLAVE**

Propuesta, estrategias, factores, incomodidad, bienestar, profesores.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research work is to determine the incidence of stress on the work performance of teachers of the Agricultural Engineering career of the Agricultural Polytechnic School of Manabí Manuel Félix López during the period 2022, for the strengthening of the career. The execution of this work was carried out in three stages. In the first, a search of bibliographic information was carried out to identify the factors that trigger stress and familiarization of the subject of study. In the second stage, the incidence of stress on work performance was diagnosed through the interview and survey. And in the last stage, strategies were proposed that helped reduce stress levels by improving work performance. Field research was used to apply the techniques already mentioned. In addition, descriptive research was used to help identify the factors that trigger stress in teachers. It was concluded that there are various discomforts such as lack of time for the fulfillment of tasks, little internet access, lack of technological equipment, discomfort due to staff rotation, excess tasks of work at home among others, so a proposal was designed to mitigate the shortcomings that affect the well-being of teachers.

## **KEY WORD**

Proposal, strategies, factors, discomfort, well-being, teachers.

# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

## **1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La vida acelerada que llevan las personas en la era moderna ha generado múltiples consecuencias de importancia para su salud, tanto física como psicológica. Respecto a esto, dentro de las afecciones más conocidas que agobian mundialmente a la población se encuentra el estrés, el cual ha ido tomando fuerza y ha prevalecido en la vida de millones de individuos que se ven aquejados por esta causa (Soria, 2018).

De acuerdo a Barraza et al. (2019) el estrés se define como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de una persona, la cual resulta en una respuesta de la conducta. En contraste, Valdez et al. (2022), argumentaron que: “El estrés visto desde una manera más sencilla, puede asociarse a las reacciones que tienen las personas ante cambios bruscos o exigencias repentinas” que se llegan a presentar en su vida cotidiana o en sus entornos laborales (p. 1).

En este sentido, Alvites (2019), llevó a cabo un estudio investigativo denominado “Estrés Docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”, en el cual efectuó análisis inferenciales haciendo uso de la prueba de Kruskal-Wallis para poder relacionar las deducciones de la hipótesis general y específicas de la investigación, a fin de obtener resultados más eficientes. De lo antes planteado el autor pudo evidenciar que, existe una relación muy estrecha entre el estrés que padecen los docentes (ansiedad, depresión y presión laboral) y los factores psicosociales provenientes de la dimensión de la carga laboral en las regiones de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.

Desde esta perspectiva, es importante mencionar que los efectos del estrés en los seres humanos son variados, ya que no solo afecta su salud psicológica sino también su salud física, lo cual se debe especialmente al esfuerzo extraordinario que tiene que hacer el organismo para responder a las exigencias de los

individuos; apareciendo como primer afectado el sistema inmune, situación que deriva a que las personas pierdan defensas y contraigan enfermedades de todo tipo (Barral y Alban, 2021, p. 2).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2016) expuso que, existen algunos factores que se presentan en las instituciones en donde el estrés laboral es alto, mismos que se detallan a continuación: ausentismo laboral, desmotivación, rotación de personal, disminución del compromiso, degradación del entorno laboral, acoso laboral, disminución de la producción, baja creatividad, incremento de errores, incidentes laborales, entre otros.

Respecto a Ecuador, varias de las instituciones a nivel nacional han considerado al estrés laboral como una variable de estudio importante, Muñoz (2018) explica que repercute de forma directa en el desempeño laboral del personal; de esta forma previene enfermedades relacionadas al trabajo, el ausentismo laboral, la rotación del personal y la baja productividad por el desempeño ineficiente, por otra parte, Vela (2018) manifestó que a pesar de que en el país son insuficientes los datos estadísticos que existen sobre el estrés laboral, se conoce que los docentes ecuatorianos abordan aproximadamente un 47,62% de estrés debido a sus intensas jornadas laborales.

Desde este punto de vista, Molina y García (2018) exponen que, los docentes universitarios del Ecuador no solo forman parte de una comunidad educativa, sino que también, se desarrollan en un entorno político social; en donde la inseguridad política y la economía del país, así como el incumplimiento de sus actividades laborales, son los factores que más puntúan entre las causas de estrés en docentes de educación superior.

Por otro lado, haciendo referencia a los docentes universitarios de la provincia de Manabí, Macías (2018) destaca que, en varios estudios se ha determinado que los educadores de este nivel de estudio son unos de los más afectados por las consecuencias del estrés, siendo varios los factores que inciden en esta

problemática. Asimismo, se ha podido comprobar que debido a la pandemia del coronavirus los niveles de estrés en los docentes se incrementaron durante el año 2021, lo cual se debe especialmente al esfuerzo multiplicado que han tenido que hacer para llevar a cabo de forma eficiente e integral el proceso de enseñanza-aprendizaje desde una nueva perspectiva virtual (Cortés, 2021).

En correspondencia con lo expuesto, vale enfatizar que, en el Cantón Bolívar existen pocas investigaciones y datos relacionados con la temática de estudio; de igual modo, que no se evidencian investigaciones enfocadas en el estudio del estrés laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) de la zona de influencia. Es por ello, que hace importante el desarrollo de este tipo de trabajos, ya que hoy en día se debe centrar la atención en la determinación de los factores causantes del estrés y sus consecuencias en el personal docente que cumple la función social de direccionar en conocimiento a grupos de estudiantes de la sociedad.

De acuerdo al diagnóstico informal realizado a los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL), en la entrevista realizada se conoció que estos “padecen cansancio, deterioro de su salud e incertidumbre por reformas de leyes; probablemente por las múltiples actividades administrativas y de gestión que deben ser cumplidas” en concordancia a lo estipulado en las Leyes de Educación Superior. Debido a que estas requieren que se cumplan con una serie de requisitos para ciertos procesos, lo que implica también generar documentación en plazos determinados, en donde en muchas ocasiones el docente sobrepasa el tiempo de la jornada laboral. (S. J. Velásquez, comunicación personal, 14 noviembre de 2022).

Por otro lado, se indicó sobre la preocupación que mantiene el docente cuando hay atrasos en las remuneraciones que es competencia del Gobierno Nacional impidiendo el cumplimiento de sus obligaciones financieras; haciendo referencia de procesos administrativos hay muchos que se desconocen y mencionando a la



función sustantiva académica, los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL realizan prácticas de campo, actividad en la que se ven expuestos a cambios climáticos que podrían ocasionar enfermedades.

La investigación pretende identificar cuáles son los factores que tienen una mayor influencia en la presencia del estrés de manera que se pueda presentar estrategias pertinentes enfocadas en una propuesta de mejora de esta realidad en la que están inmersas los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola desencadenando anomalía en su salud psicológica y su integridad física. Con referencia en los argumentos antes expuestos, se presenta la siguiente formulación del problema: ¿De qué manera incide el estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL 2022?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

El presente estudio se realizó con el fin de determinar los factores del estrés que tienen los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López y conocer cómo inciden en el desempeño de sus labores, cabe indicar que el estrés es una enfermedad que actualmente está afectando a los trabajadores, sin embargo, existen muchas estrategias que se pueden aplicar para contrarrestar esta enfermedad.

Desde el punto de vista teórico, Indacochea (2018) manifiesta que “el estrés es una reacción física que puede provocar varios efectos como: agobio, ansiedad, trastorno en el apetito y ciclos del sueño”, depresión, entre otros síntomas que repercuten en la salud de los trabajadores; razón por la cual, las empresas pueden verse afectadas, ya que al contar con un personal que padece estrés se tiene como consecuencia trabajadores enfermos y baja productividad laboral. En el ámbito legal, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo. 33 establece lo siguiente:

El trabajo es un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Tit. 1, cap. 8, art. 33).

Además, la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP, 2018) en su artículo 23 literal I manifiesta: “Es derecho de las servidoras y servidores públicos desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Tit. 3, cap1, art. 23).

Con base en estos argumentos legales, se puede decir que el Estado garantiza a los empleados el desempeño de un trabajo saludable que debe ser acatado y promovido por las instituciones públicas, en este caso, la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria Manabí Manuel Félix López debe cuidar por el bienestar físico y mental del personal docente de la Carrera de Ingeniería Agrícola, tratar de mitigar sus problemas de salud y otros factores que desencadenan el estrés para lograr una mejor productividad y fortalecimiento de la Carrera mediante la ejecución de dicho proyecto.

Muñoz (2018) explica que un proyecto genera gastos como beneficios, ya que permite dar solución a un problema, por otro lado, también se conoce que es un reto enfrentar la necesidad de valorar de una forma objetiva posible la implementación de una iniciativa de mejora. Por ello, es muy importante conocer los graves efectos que ocasiona el estrés en la salud de los funcionarios públicos, debido a que esta situación incide directamente en su desempeño laboral, pudiendo ocasionar también consecuencias económicas negativas para la organización.

Desde el ámbito económico, este estudio tiene como propósito brindar la información necesaria a las autoridades y personal directivo de la Carrera de

Ingeniería Agrícola acerca de los factores que conllevan a producir altos niveles de estrés en su personal docente, así como su incidencia en el desempeño laboral, al existir estrés en docentes, se pierdan horas de trabajo por las solicitudes de permisos frecuentes y hasta descansos médicos obligatorios, los días faltantes por los funcionarios deben ser cancelados a pesar de su inasistencia, lo cual deriva un gasto a la Institución y se incumple con lo planificado en sus actividades; el estrés genera gastos extras e impide que los maestros no sean productivos ni eficientes durante sus jornadas laborales.

Esta investigación se sustenta socialmente porque permite proporcionar información esencial acerca de los niveles de estrés que están padeciendo actualmente los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL; además, determinar la influencia que tiene éste en el desempeño laboral. De esta manera, se brinda la oportunidad de contar con datos reales y veraces obtenidos desde la realidad socio/laboral del público objetivo, mismos que servirán de base para el diseño de medidas estratégicas que favorezcan el entorno laboral de los docentes y ayuden a disminuir sus niveles de estrés.

Con estas medidas, se contribuye a que se cuente con un personal entusiasmado, saludable y predispuesto a realizar sus actividades diarias de forma eficiente; en pro de mejorar su desempeño laboral y sus relaciones con estudiantes y demás miembros del personal de la carrera en mención. Además, con el desarrollo de un trabajo íntegro y eficaz por parte de los maestros, se logra alcanzar los objetivos académicos establecidos y ser parte de la mejora de la calidad educativa en toda la institución.

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL durante el periodo 2022, para el fortalecimiento de la carrera.

### **1.3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los factores que desencadenan el estrés en los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL período 2022.
- Diagnosticar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL 2022.
- Proponer estrategias que disminuyan los niveles de estrés y mejoren el entorno laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL 2022.

### **1.4. IDEA A DEFENDER**

El estrés incide en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL período 2022.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. EL ESTRÉS**

De acuerdo al criterio expuesto por Regueiro (s.f) este manifiesta que: “El término estrés fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936, el cual define a esta enfermedad como una respuesta biológica e inespecífica del cuerpo humano ante cualquier solicitud de cambio” (p.1); cuya definición condujo al estudio del estrés desde las funciones cerebrales.

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS, 2016) explica que el estrés hace referencia a la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que trata de adaptarse y ajustarse a ciertas presiones internas y externas; sin embargo, estas respuestas no siempre tienden a ser negativas, ya que algunas son necesarias para la supervivencia y para enfrentar ciertas situaciones de la vida cotidiana.

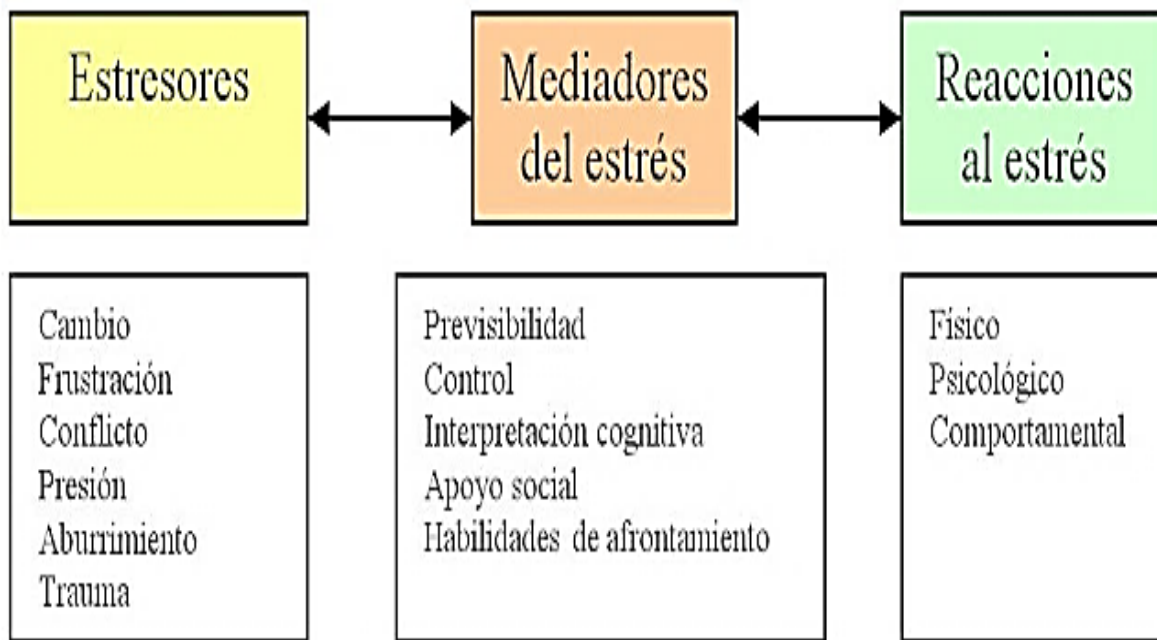
Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) define al estrés como la respuesta física y emocional a un daño originado por un desequilibrio entre los requerimientos percibidos y los recursos y capacidades de una persona para responder a tales exigencias, se deduce que el estrés es un sentimiento ya sea de tensión física o emocional, proveniente de cualquier tipo de situación o ya sea de pensamientos que brote sentimientos ya sea de frustración, furia o nervios.

Mientras tanto, Bairero (2017) considera al estrés como un estado psíquico que se caracteriza por una tensión nerviosa violenta y largamente mantenida, acompañada de ansiedad determinadas por variables psicológicas y sociales, las cuales perjudican la salud de las personas haciendo inestables emocionalmente y mediante ello paralizándolas en las actividades que normalmente estas realizan, si bien es cierto el estrés se da en todo tipo de persona ya sean estas adultas, jóvenes o niños.

### 2.1.1. PROCESO DEL ESTRÉS EN EL SER HUMANO

Álvarez et al. (2018) explican que: “El proceso del estrés del ser humano se enfoca en estresores, mediadores y reacciones” (p. 2), en cuanto a los estresores estos ayudan a medir los cambios en las personas, la frustración, los conflictos, la presión el aburrimiento y el trauma. Por otra parte, los mediadores que son la previsibilidad, el control, la interpretación, el apoyo que tienen las personas por parte de la sociedad y las habilidades del afrontamiento y por último las reacciones del estrés que se enfocan en el estado físico, psicológico y comportamental.

Herrera et al. (2017) manifiestan que “el proceso del estrés de la persona se basa en tres aspectos el estresor, los mediadores del estrés y las reacciones del estrés” (p. 2), es decir en estas tres fases o aspectos se puede lograr estudiar el porqué de esta enfermedad, cuáles son los motivos y que síntomas genera. A continuación, se expone un gráfico en donde se representa el proceso del estrés en el ser humano y en el que se abarcan: los factores estresores, los mediadores del estrés y las reacciones al mismo:



**Figura 1.** Proceso del estrés en el ser humano.  
Fuente. Bairero (2017).

### 2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE UNA PERSONA CON ESTRÉS

El estrés tiene varias características debido a que este es una respuesta natural del organismo por las diferentes situaciones que vive la persona, estas características se basan en la aceleración de la frecuencia cardíaca, detiene la digestión, aumenta la respiración, dilata la pupila y aumenta el metabolismo del hígado, Ozamiz et al. (2020) dice que “las diversas características que tiene una persona con estrés de acuerdo a su vivencia son consideradas un malestar debido a que estas pueden llevar a una persona a tener depresión” (p 1).

De acuerdo a Regueiro (s.f.) las características que presenta una persona que padece estrés pueden ser varias y se muestran de diferentes maneras; sin embargo, en esta ocasión se van a describir las que se consideran más importantes y relevantes con este tema, mismo que es considerado muy importante ya que al tener conocimientos de estos pequeños síntomas es de mucha ayuda e importancia, por otro lado hay que tener claro que una persona con estrés muestra malestar general es decir dolor de cuerpo, dolor de cuello, taquicardia, hormigueos en las manos y pies, problemas en la digestión, entre otras.

**Tabla 1.** Características de una persona con estrés.

<b>Características de una persona con estrés.</b>	
1.Suelen presentar una gran falta de conocimiento ante la situación que les afecta.	5.Mantienen en incertidumbre, siempre pensando en qué les puede ocurrir más adelante.
2.Son muy ambiguas y suelen distraerse con facilidad.	6.Carecen de habilidades para manejar nuevas situaciones que se le presente en su vida.
3.Padecimiento de alteraciones biológicas en el organismo, obligándoles a trabajar aún más para volver a su estado de equilibrio.	7.Presentan gran desgaste físico y cansancio emocional.
4.Padecen estrés muestran síntomas significativos de algunas dolencias	

*Fuente.* Regueiro (s.f.).

### 2.1.3. FACTORES QUE GENERAN ESTRÉS

El estrés es una enfermedad que se ha apoderado de las personas y que ha hecho presentar malestar en la estabilidad emocional de la misma, por otra parte esta ha incidido en las diferentes actividades de las que realiza, si bien es cierto son muchos los factores que los provocan como son las responsabilidad familiar que muchas veces este enfoca problemas económicos, otros de los factores son la insatisfacción laboral es decir la carga de trabajo, y en algunos caso la remuneración que percibe no es la adecuada, Tacca y Tacca ( 2019) explican que “Los factores que generan estrés se basan en la estabilidad emocional, económica, situación laboral entre otras” (p 1).

**Tabla 2.** Factores que generan estrés.

<b>Factores que generan estrés</b>	
<b>Responsabilidad familiar</b>	Aunque la familia es el primer soporte de todo individuo, las obligaciones y responsabilidades excesivas con algún miembro de la familia puede generar altos niveles de estrés y preocupación en una persona.
<b>Problemas económicos</b>	Corresponde al componente dinero, el cual es necesario para sobrevivir y satisfacer algunas necesidades básicas de los seres humanos; por ello, ante la falta de este recurso se puede generar una severa situación de estrés.
<b>Insatisfacción laboral</b>	Sentirse insatisfecho con su trabajo e inconforme con sus funciones atribuidas o remuneración salarial, es otro de los factores que puede alterar grandemente el bienestar emocional de las personas.
<b>Sobrecarga laboral</b>	Las exigencias en el trabajo y los esfuerzos extras a las que están sometidas ciertas personas, son factores significativos que también desencadenan el estrés.
<b>Falta de relaciones personales</b>	Las relaciones personales y la sociabilización en general son importantes en la vida de toda persona; por tanto, la falta de éstas llega a ocasionar estrés y frustración en los individuos.
<b>Falta de tiempo libre</b>	Este es otro factor negativo que hace que las personas se llenen de estrés, al no contar con tiempo para dedicarse a actividades de distracción.
<b>Obsesión con la perfección</b>	Muchas personas están obsesionadas con realizar todas sus actividades a la perfección, y cuando no lo logran nace ese sentimiento de frustración y estrés por no poder alcanzar la perfección deseada.

*Fuente.* Martín (2021).



Martín (2021), como se muestra en la Tabla 2 establece que, cada vez son más las personas que padecen de estrés, sobre todo en las grandes ciudades o en los entornos laborales en donde se lleva una jornada diaria más acelerada y llena de presiones y que seguramente afectan la salud de las personas y sobre todo en la estabilidad emocional de las mismas.

## **2.2. ESTRÉS LABORAL**

Gallego et al. (2018) explican que el estrés relacionado con el trabajo se determina por la organización de las labores, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar porque las exigencias del trabajo no corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del empleado o cuando el conocimiento y las habilidades del mismo o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las perspectivas de la cultura organizativa de una entidad.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS, 2016) define al estrés laboral como el conjunto de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales de la persona que trabaja, ante ciertos aspectos exigentes en el contenido de la actividad, la organización y el ambiente laboral, ante los cuales no puede responder.

En contraste, Ortiz (2020) establece que el estrés laboral es el que se crea por motivos relacionados al trabajo, tareas, presiones, entre otros. Por lo general, es el resultado del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o los recursos con los que se cuenta para poder cumplirla de forma eficiente; no obstante, en ciertas ocasiones también se origina por factores que son completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ser desde un leve mal humor hasta depresiones fuertes, y pueden ir acompañadas de agotamiento físico y debilidad.

### **2.2.1. FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL**

Desde su perspectiva, la OIT (2016) define a los factores de riesgo como las interacciones entre el medio ambiente laboral, el contenido del trabajo, las

condiciones organizativas, las capacidades, la cultura del empleado y las consideraciones personales externas al trabajo; que puedan generar influencia en la salud, rendimiento y satisfacción laboral de una persona y que muchas veces esto afecta también en la vida personal, ya que una persona con estrés no mide tiempo ni lugar.

Además, se puede enfatizar que, el estrés en el trabajo nace ante la presencia de riesgos psicosociales laborales, en el marco de la salud en el trabajo. Asimismo, su identificación correcta, evaluación y priorización, permite la acción inmediata sobre aquellos que tienen una influencia negativa para la empresa y la salud de los trabajadores. A continuación, se exponen los factores de riesgo de estrés laboral propuestos por este organismo internacional:

**Tabla 3.** Factores de riesgo de estrés laboral.

<b>NATURALEZA DEL RIESGO</b>	<b>FACTORES DE RIESGO</b>	<b>PRINCIPALES MANIFESTACIONES</b>
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES	Exigencia laboral	-Sobrecarga laboral con presión de tiempo. -Alta dificultad de la actividad. -Asignación de trabajo sin tomar en cuenta habilidades y conocimientos. -Uso inadecuado de habilidades y conocimientos.
	Control	-Modelos de liderazgo con estilos de mando autoritarios. -Dirección poco participativa. -Niveles elevados de presión en relación al tiempo para realizar el trabajo. -Conflicto de autoridad, varios jefes en una misma tarea. -Escasa posibilidad de decidir cómo realizar el trabajo.
	Reconocimiento	-Poco reconocimiento por el trabajo efectuado. -Desigualdad en condiciones de salario, horarios, permisos, entre otros. -Limitada posibilidad de aprendizaje.
	Relaciones	-Agresión laboral. -Relaciones inadecuadas entre empleados y directivos. -Actitudes de individualismo generalizado.
	Función	-Conflicto o ambigüedad interno de funciones y tareas. -Tareas fragmentadas, cortas y rutinarias. -Funciones y responsabilidades mal definidas.
	Periodo de trabajo	-Trabajo nocturno. -Horarios inflexibles. -Trabajo por turnos mal diseñado. -Horarios impredecibles y horas extra habituales.
	Comunicación	-Poco o nulo flujo de información. -Comunicación inadecuada, negativa o nula entre compañeros y con mandos superiores.

	Cambio	-Inestabilidad laboral por reestructuraciones. -Cambios repentinos en la organización sin previa información. -Introducción de nueva tecnología y procedimientos, sin preparación previa.
	Condiciones físicas	-Molestia física en el puesto de trabajo. -Falta de espacio, equipo e iluminación inadecuada. -Naturaleza de la actividad de alto riesgo.
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	Relación familia/trabajo	-Empobrecimiento de las relaciones familiares y sociales por largas jornadas de trabajo, por turnos y nocturno. -Sacrificio de espacios personales de descanso, cuidado de la salud y actividad física por exceso de tiempo dedicado al trabajo. -Llevar trabajo pendiente a la casa. -Mal estado de salud del trabajador o de algún miembro de su familia. -Tensión por responsabilidad de cuidado de dependientes. -Estrés provenientes del ámbito familiar: alcohol, drogas, problemas legales, hipotecas y deudas, entre otros. -Traslado al trabajo con dificultad.

*Fuente. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2016).*

### 2.2.2. IMPACTO DEL ESTRÉS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

El Instituto Nacional de Salud Pública de México (INSP, 2020) resalta que, el estrés tiene un impacto que varía de un individuo a otro; sin embargo, los niveles elevados de estrés contribuyen al deterioro de la salud en los que se incluyen trastornos mentales y de comportamiento, como por ejemplo el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión; así como otros daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos músculo-esqueléticos.

Otros de los efectos que tiene el estrés sobre la salud, es que hace que la persona experimente síntomas cognitivos o físicos de distracción momentánea, errores de juicio y fallos en actividades habituales. También se ha demostrado que, una carga alta de trabajo, exigencias laborales, la poca capacidad de decisión, el bajo criterio de las calificaciones, la falta de apoyo organizativo, los problemas con los directivos y compañeros de labores y la monotonía laboral; se relacionan con una mayor probabilidad de que los trabajadores tengan lesiones y accidentes laborales (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

Por lo tanto, si se considera el estrés como riesgo psicosocial y con capacidad de afectar de forma negativa a la salud de los trabajadores, sus consecuencias se manifiestan a nivel fisiológico, cognitivo, conductual, emocional y social; como las que se presentan a continuación, de acuerdo al MTSS de Costa Rica (2016): se encuentran las respuestas metabólicas, las respuestas cardiovasculares, también se pueden encontrar las respuestas gastrointestinal, el funcionamiento de sistema autónomo, el sistema reproductor tanto femenino como masculino y la aceleración de envejecimiento cutáneo.

### **2.2.3. AFECTACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL A LA EMPRESA**

Bairero (2017) sostiene que, los riesgos psicosociales y de estrés relacionados con el trabajo repercuten en el aumento del absentismo, rotación de personal, reducción de la productividad y el rendimiento. Sin embargo, los métodos de estimación de los costos a escala organizativa son escasos y las cifras exactas de la carga financiera resultan una excepción. Es por ello que, en las empresas e instituciones en las que el estrés es elevado, se manifiestan los siguientes efectos: como son el aumento de ausentismo del personal, alta rotación de los trabajadores, desmotivación y bajo compromiso de los mismos, que la creatividad del personal disminuya, descenso de la producción, degradación del clima social, presencia de acoso laboral y violencia, que se presenten ataques a la imagen de la empresa, aumento de errores y accidentes laborales.

Por otra parte, Muñoz (2017) considera que el estrés laboral es provocado por el trabajo o el entorno laboral, siendo su consecuencia más inmediata el aumento de errores en la ejecución de tareas dentro de las empresas; no obstante, a continuación, se exponen algunos efectos que ocasiona el estrés de los trabajadores en sus empresas: pérdida de interés en el trabajo, resultados idóneos en la prestación del servicio, pérdidas económicas para la organización, insatisfacción en los usuarios por una mala atención y también trabajadores no

contentos, y por último que la buena imagen de la organización se pierda, es decir que los usuarios no tengan credibilidad en que van a recibir un buen servicio.

Además, el mismo autor, destaca que, no se debe dejar de lado el síndrome de Burnout como uno de los efectos más conocidos que deja el estrés en los trabajadores y, por ende, en su entorno laboral; el cual se conoce como el síndrome del trabajador quemado, que por presentar no solo agotamiento físico sino también mental con un índice superior al que se padece convencionalmente al estrés laboral, puede presentar cambios en su comportamiento, desmotivación, y a su vez una mala actitud ante las funciones laborales.

#### **2.2.4. PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL**

Existen diversos consejos que están enfocados en mitigar los problemas del estrés que viene del trabajo, Patlán et al. (2021) manifiesta que “se debe de mejorar la alimentación, aplicar una rutina de ejercicios y tener un buen descanso”. Por otra parte, es importante hacer conocer si existe una carga laboral o si existe algún tipo de malestar en el trabajo o en el ambiente en el que lo rodea. En lo que respecta a la organización esta debe implementar métodos y estrategias para mitigar los problemas de estrés laboral ya que por medio de esto se obtendrá constar con un personal activo que trabaje con eficacia y eficiencia obteniendo resultados positivos en la productividad (p 1).

Medine (2021) hace referencia de esta investigación que se da especialmente entre los 25 y los 40 años, tanto en hombres como en mujeres, consiste de numerosos síntomas, como: ansiedad, irritabilidad, dificultad de concentración, cambios del sueño y del apetito, apatía, frustración e indiferencia hacia las funciones laborales. No obstante, existen algunas medidas que se pueden implementar y que los trabajadores deben seguir para prevenir el estrés o superarlo si ya lo padecen; a continuación, se señalan las más relevantes:

**Tabla 4.** Medidas para prevenir el estrés laboral.

<b>MEDIDAS PARA PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL</b>	
<b>Control</b>	-Garantizar la cantidad y calidad del personal. -Permitir a los trabajadores opinar sobre su forma de trabajo.
<b>Carga laboral</b>	-Evaluar los periodos de trabajo y asignar tiempos razonables. -Asegurar que las horas de trabajo sean predecibles.
<b>Apoyo social</b>	-Permitir el contacto social entre trabajadores. -Mantener un entorno laboral libre de violencia física y psicológica. -Asegurar la existencia de apoyo entre supervisores y trabajadores. -Ofrecer una estructura organizacional adecuada. -Motivar a los trabajadores a expresar sus inconformidades.
<b>Adaptación trabajo/trabajador</b>	-Designar funciones que vayan acorde a las aptitudes físicas y psicológicas del trabajador. -Asignar actividades acordes a la experiencia y competencia del trabajador. -Garantizar el uso adecuado de las capacidades.
<b>Formación y educación</b>	-Proporcionar la formación adecuada para garantizar la relación entre las capacidades del trabajador y el trabajo. -Suministrar información sobre los riesgos psicosociales, el estrés laboral y cómo prevenirlo.
<b>Transparencia y justicia</b>	-Asegurar que las tareas estén claramente definidas. -Asignar roles claros, evitando conflictos y ambigüedades entre trabajadores. -Ofrecer seguridad en el empleo, en la medida de lo posible. -Ofrecer una retribución adecuada por el trabajo desempeñado. -Garantizar transparencia y justicia en los procedimientos para atender las quejas.
<b>Ambiente laboral</b>	-Proporcionar iluminación y equipo adecuados, controlando la calidad del aire y los niveles de ruido. -Evitar la exposición a agentes peligrosos. -Considerar medidas ergonómicas para el diseño del trabajo.

*Fuente.* Organización Internacional del Trabajo (2016).

De esta forma, se puede afirmar que existen varias medidas que ayudan a prevenir el estrés laboral, o al menos contribuyen a sobrellevarlo y superarlo, solo depende que tanto jefes como trabajadores pongan de su parte y trabajen en conjunto para la solución de este inconveniente; que, no solo afecta a la salud del personal, sino también al bienestar empresarial.

### **2.3. DESEMPEÑO LABORAL**

El desempeño laboral siempre ha sido considerado uno de los aspectos más importante en una organización debido a que este permite que los trabajadores

desarrollen las actividades con efectividad lo que permite éxito en la organización; por tal razón, existe un gran interés por parte de los departamentos de recursos humanos acerca de los aspectos que permitan no solo medirlo, sino también mejorarlo. En este sentido, cabe mencionar que el desempeño laboral hace referencia a aquellas acciones observadas en los empleados, que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno y contribución a la empresa (Guzmán et al., 2020, p. 2).

En cuanto a su perspectiva, Pastor (2018) considera al desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los empleados frente al contenido de su cargo, atribuciones, tareas y actividades; dependiendo del proceso de intervención o regulación entre él y la entidad. Además, es importante brindar estabilidad laboral a los empleados en sus empresas, ofreciéndole los beneficios más apropiados y acordes a su puesto de trabajo.

### **2.3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

La evaluación del desempeño laboral es de suma importancia para la organización, ya que permite dar una ponderación en una escala a los trabajadores de la organización a fin de reconocer sus fortalezas y debilidades, para encomendar funciones diferentes a personas idóneas que aseguren tener un excelente resultado al momento de ejercerlas; además de ello, este tipo de evaluación obliga a los miembros de la organización a ser más eficientes teniendo mejores estrategias de mercado y optimizando recursos al máximo (Delgado et al., 2020, p. 2).

Guzmán et al. (2020), explican que: “La evaluación del desempeño es un sistema formal para estimar el cumplimiento de obligaciones laborales de un empleado; en sí” (p. 2), por ende, está enfocada este tipo de evaluación en establecer qué tan eficiente es un trabajador y en qué áreas no se puede desarrollar de manera correcta. De este modo, se obtienen resultados importantes para ayudar en la

toma de decisiones de una organización, tanto en beneficio de esta como de sus trabajadores.

### 2.3.2. ELEMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Respecto a los elementos que se deben considerar en la evaluación del desempeño, Delgado et al. (2020) mencionan que: “La estructura de la evaluación del desempeño está conformada por tres elementos de suma importancia” (p. 2), como lo son: los estándares de desempeño, también se encuentran las mediciones con que se evalúa el desempeño y los elementos subjetivos con los que valora el calificador.

Por otra parte, desde su argumento Pastor (2018) resalta que, existen otros elementos que también se deben tener en cuenta a la hora de realizar una evaluación del desempeño adecuada mediante las diferentes técnicas que sirven para medir y obtener resultados cuantitativos y cualitativos enfocados en los diferentes elementos como es la motivación, la responsabilidad, y la formación y desarrollo profesional, los cuales se describen a continuación:

**Tabla 5.** Elementos de evaluación del desempeño

<b>Elementos de evaluación del desempeño</b>	
<b>Motivación</b>	Toda organización está influenciada por una combinación de experiencias, valores compartidos y recompensas esperadas; que en conjunto constituyen la motivación de sus miembros, ya que comprender qué es lo que motiva a una organización puede ser una herramienta poderosa para evaluar y mejorar su desempeño.
<b>Responsabilidad</b>	La responsabilidad dentro de una organización engloba una serie de funciones que deben ser asumidas sea cual fuere los resultados. Es por este hecho, que las personas mal administradas tratan de evitar la responsabilidad y pasársela al otro la carga, quienes se ven en la obligación de decidir y al hacerlo, será criticado por las mismas personas que delegaron al principio estas decisiones.
<b>Formación y Desarrollo Profesional</b>	El desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto una forma de abordar los nudos críticos dentro de las organizaciones, los programas de capacitación y desarrollo. Pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal, al suministrar un idioma en común y establecer una visión común para la empresa.

*Fuente.* Pastor (2018).



### 2.3.3. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Los métodos de evaluación se basan en diferentes técnicas que se aplican las cuales se enfocan en ensayos críticos, incidencias críticas, escalas graficas de calificación, comparación forzada entre otras que sin duda alguna brindan resultados positivos para la toma de decisiones en beneficio de la salud de los trabajares de las organizaciones, Zapata et al. (2021) explican que “La evaluación de desempeño pretende medir el grado con el que un empleado se ajusta y cumple con el perfil deseado” (p. 1), si bien es cierto los resultados obtenidos de estos métodos ayudan a la toma decisiones para el bienestar del talento humano de la organización.

Rivero (2019) explica que: “Existen varios modelos para la evaluación de desempeño laboral que ayudan a conocer el nivel de eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades laborales” (p. 2), por lo cual, en muchas de las empresas sus autoridades y demás colaboradores se preguntan cuál es la forma correcta en la que se debe realizar una evaluación de desempeño en su personal de trabajo, pese a que existen varios métodos y que estos no se conocen por el desconocimiento o muchas veces por la despreocupación por parte de la organización, a continuación se muestran los siguientes métodos

**Tabla 6.** Métodos de Evaluación del desempeño.

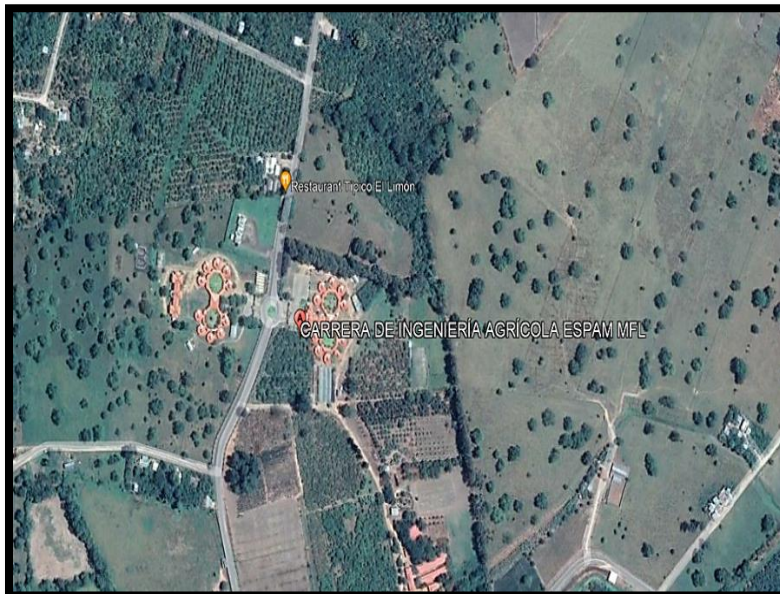
Métodos de Evaluación del desempeño	
Autoevaluación	Este método se da cuando los propios trabajadores se someten a una evaluación y por ende ellos mismos emplean nuevas técnicas, métodos y herramientas para un mejor desempeño en sus actividades laborales.
Evaluación	Este método de evaluación se practica cuando los jefes aplican una evaluación a sus trabajadores para mejorar el desempeño laboral y por ende mejorar la calidad de servicios que ofrecen.
Evaluación 360°	Que incluye todos los métodos anteriores y es bastante complejo, ya que requiere de tiempo y poder de análisis.
Automatizada	Donde se valora al trabajador mediante un seguimiento informático, un tanto intrusivo, por lo que se debe contar siempre con la autorización de este.

*Fuente.* Rivero (2019).

## CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

### 3.1. UBICACIÓN

La presente investigación se llevó a cabo en la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL, en el sitio “El Limón” a dos km de la ciudad de Calceta, provincia de Manabí; ubicada geográficamente entre las coordenadas  $0^{\circ}49'50''$  S  $80^{\circ}11'12''$ . La ubicación satelital del área de estudio se muestra a continuación:



**Figura 2.** Ubicación satelital "ESPAM".  
*Fuente.* Google Earth Pro (2020).

### 3.2. DURACIÓN

La duración corresponde al período en que se llevó a cabo todo el proyecto, en el caso de esta investigación el período considerado fue de 36 semanas, correspondiente a nueve meses. En este período abarcó la ejecución de cada uno de los objetivos planteados con sus respectivas actividades que ayudaron a obtener los resultados esperados.

### **3.3. MÉTODOS**

Los métodos son todos aquellos componentes que ayudan a llevar cabo las técnicas para conseguir información, es decir esto es un modo ordenado y sistemático para llegar a un resultado o fin determinado, Millares y Monteagudo (2019) explican que: “Los métodos permiten la recogida de información, el análisis de dicha información y juicio sobre el resultado de este; y toma de decisiones de acuerdo con el juicio emitido” (p 1).

#### **3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO/DEDUCTIVO**

Según Rodríguez y Pérez (2017) la inducción permite dar paso al razonamiento de premisas particulares hacia conocimientos más generales, mostrando las similitudes entre dichas premisas. Por otro lado, la deducción ayuda a extraer conclusiones específicas desde un fenómeno general, pasando de conocimientos generales a unos más particulares.

Con referencia en lo expuesto, en esta investigación la inducción se utilizó para analizar las características particulares del tema de estudio, de forma que permitieron llegar hasta una idea más general sobre este fenómeno. En contraste, la deducción fue utilizada para definir las conclusiones más relevantes sobre el fenómeno estudiado, a partir de la idea o conocimientos generales que se posean acerca de este.

#### **3.3.2. MÉTODO ANALÍTICO/SINTÉTICO**

De acuerdo a Rodríguez y Pérez (2017) este método hace referencia a dos procesos inversos que trabajan de forma individual, en donde el análisis permite descomponer un todo en partes más específicas que son estudiadas según su comportamiento; mientras que, la síntesis ayuda a relacionar las partes analizadas para encontrar su conexión en un todo general mediante la similitud de sus características.

En correspondencia al argumento anterior, el método analítico/sintético permitió realizar los análisis y conclusiones pertinentes a cada uno de los resultados obtenidos, logrando con ello la ayuda para relacionar cada uno de estos en correspondencia a obtener una conclusión general acerca del tema en estudio, y brindar con la presente investigación información veraz para futuras investigaciones.

### **3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

Los tipos de investigación permiten la recopilación de información ya sean informaciones de carácter primario y secundario, es decir estos ayudan a conseguir información cualitativa y cuantitativa, en este caso para esta investigación se aplicó la bibliográfica y la descriptiva, Guevara et al. (2020) manifiestan que: “Los tipos de investigación ayudan a determinar los pasos a seguir del estudio y guía para el investigador, las técnicas y métodos que puedan emplear” (p 3).

#### **3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA**

Para Salas (2019) este tipo de investigación es un proceso por medio del cual se recopilan conceptos de varias fuentes, con la finalidad de obtener conocimientos sistematizados y procesar los fundamentos principales de un tema en especial, es decir se entiende como la etapa de la investigación científica donde se explica la producción de la comunidad académica sobre un tema.

Con base en lo citado anteriormente, la investigación bibliográfica permitió el desarrollo de la parte teórica de este trabajo mediante la búsqueda de información desde fuentes documentales confiables; además, también sirvió de base fundamental para desarrollar la discusión de los resultados futuros, haciendo uso de la información contenida en tesis, artículos, revistas y otros documentos científicos de relevancia para este estudio.

### **3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

La investigación de campo es la que permite tener un contacto directo en el lugar de estudio, en este caso donde se encuentra el hecho, cabe indicar que aquí se puede aplicar las técnicas y herramientas para el levantamiento de información, Ramos (2019) indica que: “El estudio de campo ayuda examinar el lugar de estudio, y por ende a recopilar datos e información real sobre el hecho” (p.4).

La investigación de campo se aplicó, ya que la investigadora acudió al lugar de estudio para receptar información, en este caso al campus Politécnico de la ESPAM MFL, en la Carrera de Ingeniería Agrícola, donde mediante técnicas sobre los problemas que generan estrés laboral en los docentes de dicha escuela y por ende cuales fueron sus causantes.

### **3.4.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA**

Respecto a la investigación descriptiva, Guevara et al. (2020) señalan que, esta comprende la descripción, análisis e interpretación del fenómeno en estudio, manteniendo sus enfoques (cualitativo y cuantitativo) desde las conclusiones más relevantes del proceso investigativo, la encargada de puntualizar las características de la población que se está estudiando

Respecto al argumento ya antes expuesto, la investigación descriptiva fue utilizada desde sus dos enfoques: cualitativo y cuantitativo. El enfoque cualitativo para describir la información obtenida de la aplicación de las técnicas de recolección de datos. Mientras que, el enfoque cuantitativo para procesar los datos obtenidos de las encuestas aplicadas al público objetivo en estudio.

## **3.5. TÉCNICAS**

Las técnicas son todas aquellas que ayudan a la recolección de información de la investigación, en este caso se utiliza la encuesta y la entrevista que permiten la recolección de información cualitativa y cuantitativa, Piza et al. (2019) manifiestan

que: “Las técnicas son usadas con mayor frecuencia en las ciencias del comportamiento social y humano” (p 1).

### **3.5.1. ALPHA DE CRONBACH**

La técnica conocida como índice de consistencia interna, el cual se aplica cuando se ejecuta una herramienta con preguntas de Escala de Likert, cabe indicar que esta técnica ayuda a conocer la fiabilidad de dichas preguntas por lo que es importante aplicarla, Rodríguez y Reguant (2020) explicaron que esta “técnica es una de más utilizada, ya que en ella se puede obtener la fiabilidad de preguntas las preguntas plasmadas en el instrumento diseñado por medio de escala” (p 2).

### **3.5.2. ENTREVISTA**

Sordini (2019) manifiesta que: “La entrevista corresponde a una técnica utilizada comúnmente para la recopilación de información acerca de un tema particular”, la cual se puede dar de forma personalizada ya sea mediante su forma oral o escrita, donde se intercambian opiniones o ideas sobre un tema entre dos o más personas a través de una conversación (p. 1).

La entrevista fue dirigida a la directora de la Carrera de Ingeniería Agrícola, con la finalidad de indagar más acerca de su personal docente que ha padecido estrés y si conoce cuáles han sido las causas que lo han provocado; además, de poder identificar las medidas que han sido implementadas para mejorar el entorno de trabajo de los docentes y prevenir el estrés laboral. Esta técnica fue diseñada de forma abierta, para que el directivo tenga la oportunidad de expresar todo en cuanto a la temática planteada; asimismo, constó con 14 interrogantes, las cuales pudiera variar de acuerdo a la necesidad de información que se genere durante el proceso investigativo.

### **3.5.3. ENCUESTA**

Desde su perspectiva, Mattos y Alfaro (2020) expresan que: “La encuesta es una técnica de recolección de información muy utilizada en los procesos de investigación”, la cual tiene como finalidad recabar datos e información de interés para una comunidad o proyecto de investigación, por medio de esta herramienta el investigador recopila los datos necesarios mediante un cuestionario modificado y adaptado al entorno (p. 2).

La encuesta fue aplicada a los 20 docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de forma personal, la cual se diseñó de forma cerrada con opciones, cabe indicar que esta encuesta fue tomada de la investigación de Takamura (2020), la aplicación de esta técnica se permitió conocer específicamente cuántos docentes han padecido estrés, cuáles son los factores que les provocó esta dolencia y, sobre todo, si se sienten bien física y psicológicamente en su entorno laboral actual. La encuesta también constó con 23 interrogantes.

### **3.6. POBLACIÓN**

La población corresponde al conjunto de personas, fenómenos u objetos que son parte fundamental para el estudio y desarrollo de un proceso investigativo. Por ello, en el caso de esta investigación, la población establecida para la ejecución de este trabajo corresponde a los 20 docentes que laboran en la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL.

### **3.7. MUESTRA**

Al contar con una población pequeña, no es necesario determinar una muestra para el desarrollo de esta investigación; ya que, se procedió a trabajar con los 20 docentes que posee la Carrera de Ingeniería Agrícola. Además, de esta forma se garantiza la obtención de datos más confiables y veraces, y así obtener que la presente investigación aporte con información adecuada y necesaria para futuras investigaciones.

### **3.8. ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Para llevar a cabo la tabulación y procesamiento de los datos obtenidos de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola con la aplicación de las encuestas, se hizo uso del sistema Statistical Package for the Social Sciences (SPSS); el mismo que permitió obtener los gráficos estadísticos de pastel, con la finalidad de mostrar los resultados obtenidos de forma porcentual y brindar una mejor comprensión sobre los datos hallados.

#### **3.8.1. SPSS**

El SPSS es una herramienta sistemática que sirve para el procesamiento de los resultados los cuales permiten obtener resultados estadísticos en cuadros y gráficos, si bien es cierto en esta investigación se logró obtener los resultados en cuanto a gráficos y cuadros con su respectivo análisis de la encuesta aplicada con el fin de tomar decisiones con dichos resultados, Rivadeneira et al. (2020) exponen “que la herramienta es un conjunto digital que permite procesar información de forma organizada” (p 1).

#### **3.8.2. ESCALA DE LIKERT**

La Escala de Likert es una técnica que se aplica para dar una mayor facilidad a la persona que está siendo investigada, en este caso a la personas que se le aplica la encuesta, debido a que la escala está plasmada en el instrumento y este es una calificación que tiene que dárseles a las pregunta, es decir en opciones, la escala va desde 1 hasta 5, donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 es ocasionalmente, 4 es casi siempre, 5 siempre, Matas (2018) explicaron que es una “técnica de escala de calificación donde se cuestionan a personas sobre un tema establecido para indagar características sobre el mismo” (p 1).



### **3.8.3. ESCALA DE VALIDACIÓN**

La escala de validación tiene la finalidad de medir el grado de confianza que existe en la medición con la realidad, es decir en esta investigación se lo aplicó, ya que para medir el grado de exactitud de los resultados recopilados en la aplicación del SPSS y la realidad de los hechos, Sánchez y Flores (2019) explicaron “que la escala de validación se enfoca al proceso de valoración de las interrogantes empleadas en la técnica de la encuesta, la misma que fue procesada por el sistema SPSS” (p 1).

## **3.9. VARIABLES**

### **Variable dependiente**

Desempeño laboral.

### **Variable independiente**

Incidencia del estrés.

## **3.10. PROCEDIMIENTOS**

### **3.10.1. FASE I. IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE DESENCADENAN EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022**

**Revisión bibliográfica:** Se procedió a revisar, analizar e interpretar documentos y trabajos científicos e investigativos que permitió la identificación de los principales factores que provocan el estrés laboral en los docentes de la carrera en estudio. Con esta información se plasmaron los primeros resultados importantes que, posteriormente serán contrastados, una vez que se aplique la entrevista.

### **3.10.2. FASE II. DIAGNOSTICAR LA INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022**

**Diseño de la entrevista y encuestas:** Se realizó una entrevista estructurada mediante el diseño de un cuestionario para ser aplicado al director de Carrera de Ingeniería Agrícola. Por otro lado, la encuesta de 23 preguntas cerradas estuvo dirigida a los 20 docentes pertenecientes a la carrera. La encuesta fue tomada de la investigación de Takamura (2020) la cual mide el nivel de estrés en docentes mediante el cuestionario de la OIT-OMS, la misma que tuvo opciones de respuestas basadas en la escala de Likert.

Si bien es cierto, la encuesta está diseñada por un sinnúmero de preguntas las mismas que tienen que ser calificada mediante la escala va desde 1 hasta 5, donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 es ocasionalmente, 4 es casi siempre, 5 siempre. Ambas técnicas permitieron la obtención de información acerca del estrés y los factores que desencadenan esta enfermedad en los docentes de Agrícola de la ESPAM MFL.

**Aplicación de la entrevista y encuestas:** Este instrumento se aplicó con el propósito de conocer desde el criterio y experiencia del entrevistado, cuáles son los factores que desencadenan el estrés en el personal docente de la Carrera de Ingeniería Agrícola. Luego, se analizaron las respuestas y se establecieron los resultados más relevantes para la investigación. Con la aplicación de esta técnica (encuesta) se espera obtener información y datos importantes sobre el estrés docente y los factores que han incidido en el padecimiento de esta enfermedad; además, de conocer la forma en que han logrado superar esta complicada situación.

**Tabulación y análisis de los resultados:** Para la realización de esta actividad se hizo uso del sistema Spss, en el cual se llevó a cabo la tabulación de los datos para la generación de gráficos estadísticos de pastel, mismos que permitieron apreciar los resultados obtenidos de forma porcentual. Para el análisis de los resultados se utilizó información bibliográfica referencial, establecida por varios autores con relación a cada temática de las preguntas ejecutadas en base a las respuestas obtenidas por los docentes, de tal forma que se logre contrastar e interpretar los resultados obtenidos en este estudio con los generados en otras investigaciones.

### **3.10.3. FASE III. PROPONER ESTRATEGIAS QUE DISMINUYAN LOS NIVELES DE ESTRÉS Y MEJOREN EL ENTORNO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022**

**Diseñar estrategias:** Con base al diagnóstico, una vez investigadas y analizadas las estrategias anteriores aplicadas en el entorno laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola, se procedió a diseñar con esta información mejores estrategias para el personal docente de la carrera en mención, con el fin de no solo disminuir sus niveles de estrés; sino también, de brindarles un entorno laboral más seguro y saludable.

**Socialización de los resultados:** Los resultados se socializaron en la Dirección de la Carrera Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL, con el fin de que se conozcan las realidades sobre las causas del estrés en los docentes de la misma, además esta socialización permitió tomar acciones correctivas para la disminución del estrés y por último se logró el bienestar del personal docente.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. FASE I. IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE DESENCADENAN EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022

Para el cumplimiento de esta fase se procedió a realizar la búsqueda de información bibliográfica en referencia a los factores que desencadenan el estrés en los trabajadores, cabe indicar que se tomaron varios autores de los cuales fueron analizados para luego seleccionar los más idóneos para esta investigación, a continuación, se presenta la siguiente tabla:

**Tabla 7.** Matriz de los factores que desencadenan el estrés en los trabajadores

Autores	Factores
Martin (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Responsabilidad familiar</li> <li>-Problemas económicos</li> <li>-Insatisfacción laboral</li> <li>-Sobre carga laboral</li> <li>-Falta de relaciones personales</li> <li>-Falta de tiempo libre</li> <li>-Obsesión con la perfección</li> </ul>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Exigencia laboral</li> <li>-Control</li> <li>-Relaciones</li> <li>-Función</li> <li>-Periodo de trabajo</li> <li>-Comunicación</li> <li>-Cambio</li> <li>-Condiciones físicas</li> <li>-Relación familia/trabajo</li> </ul>
Takamura (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Funciones</li> <li>-Control</li> <li>-Cumplimiento en el trabajo</li> <li>-Comunicación</li> <li>-Falta de herramientas tecnológicas</li> <li>-Falta de conocimiento</li> <li>-Sobre carga laboral</li> </ul>

*Fuente.* Martin (2021), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2016) y Takamura (2020)

estre

Como se puede observar en la tabla 7 sobre la matriz de los factores que desencadenan el estrés, la cual muestra tres autores, si bien es cierto el autor que se tomó como referencia es Takamura (2020) el cual en su investigación trata sobre diversos factores los cuales son los más relevantes actualmente en el estrés laboral de los trabajadores, si bien es cierto, de acuerdo a estos factores se creó el cuestionario sobre estrés laboral el cual es expuesto por la OIT-OMS y que se escogió para el respectivo diagnóstico de la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes.

#### **4.2. FASE II. DIAGNOSTICAR LA INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022**

Para dar cumplimiento a esta fase se procedió a la aplicación de las técnicas las cuales ayudaron a brindar información sobre la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola, cabe indicar que tanto la entrevista como la encuesta se aplicaron de forma presencial y a continuación se presentan los resultados:

### **Análisis de la entrevista**

La entrevistada, señaló que para cumplir sus actividades se basa en el estatuto de la universidad y sus funciones son sobre temas administrativos, elaborar distributivos, seguimientos a docentes, evaluaciones, coordinar actividades de gestión y acreditación de la carrera. Supo manifestar que dentro de sus funciones ha palpado afectaciones, tanto en ella como en los demás docentes sobre el estrés debido a que existen factores que lo desencadenan como por ejemplo responsabilidad familiar, problemas económicos, sobrecarga laboral, falta de relaciones personales, falta de tiempo libre, obsesión con la perfección. También expresó que se considera oportuno realizar un diagnóstico para conocer si los docentes son víctimas del estrés y de esta forma tomar acciones correctivas.

Por otro lado manifestó que el personal académico lo conforman todos los docentes y que las actividades que realizan son docencia, vinculación y gestión y así mismo manifestó que durante Abril – Agosto 2022 laboraron 20 docentes, y que dieron resultados fructíferos para el crecimiento de la carrera, ya que cada uno de ellos cumplen sus funciones de acuerdo a su perfil, además informó que se han realizado evaluaciones de desempeño laboral a docentes de acuerdo a los indicadores o estándares establecidos por las normas, y de acuerdo a ello se lograron detectar pequeñas insatisfacciones, por lo que hizo énfasis en que las exigencias hacia el personal académico es alto, por lo que se genera un poco de estrés y este genera consecuencias en diferentes aspectos, sobre todo en la salud de los docentes.

### **Análisis de la encuesta**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de la Carrera de Agrícola de la ESPAM MFL, cabe indicar que esta técnica fue empleada para la recopilación de información sobre el estrés laboral:

### La forma de rendir informes me hace sentir presionado.

**Tabla 8.** Presión al rendir informes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca	10	50,0	50,0	80,0
	Ocasionalmente	2	10,0	10,0	90,0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Siempre	0	0	0	0
	Total	20	100,0	100,0	

Como se puede observar en la tabla 8 la forma de rendir informes los hace sentir presionados. El 30,0% de los encuestados indicaron que nunca; por otra parte, el 50% casi nunca se siente presionado, y solo el 10% siempre siente presión. Al respecto, para Patlán et al. (2021) expresa que: “Hoy en día el trabajador presenta estrés laboral por la presión que tiene al momento de presentar las tareas” (p. 1), cabe indicar que son muchos los factores que inciden en este caso: el ambiente, tiempo de entrega, disponibilidad de recursos entre otros aspectos.

### Está bajo mi responsabilidad realizar trámites administrativos para cumplir mis actividades.

**Tabla 9.** Presión al rendir informes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	8	40,0	40,0	40,0
	Casi nunca	10	50,0	50,0	90,0
	Ocasionalmente	0	0	0	0

Casi siempre	2	10,0	10,0	100,0
Siempre	0	0	0	0
Total	20	100,0	100,0	

En cuanto a la tabla 9 sobre los docentes en proporción de que si es responsabilidad realizar trámites administrativos, el 50% de los encuestados casi nunca realizan trámites administrativos. El 40% indica que nunca y el 10% que casi siempre— está bajo su responsabilidad realizar trámites administrativos como parte de sus actividades, Carvajal y Guerrero (2022) plantean que: “La gestión laboral en los trabajadores son habilidades y destrezas que ayudan a cumplir las metas o las actividades de la institución, por lo que esta bajo la responsabilidad de cada trabajador”.

### **Genero con dificultad trámites administrativos que realizo como parte de mis funciones.**

**Tabla 10.** Trámites administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	70,0	70,0
	Casi nunca	6	30,0	100,0
	Ocasionalmente	0	0	0
	Casi siempre	0	0	0
	Siempre	0	0	0
	Total	20	100,0	100,0

De acuerdo a la tabla 10 sobre si los docentes generaron dificultad realizando trámites administrativos como parte de las funciones encomendadas con el 70%



que corresponde a 14 personas las cuales manifestaron que nunca, y con el 30% que involucra a seis docentes los cuales indicaron que casi nunca han tenido dificultades, Mejía et al. (2020), indicaron que: “Las falencias en la ejecución de los trámites administrativos no son tan representativos debido a que estos no son complejos” (p. 1).

### **Genero de manera oportuna y/o en el plazo estipulado trámites.**

**Tabla 11.** Plazo estipulado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	40,0
	Ocasionalmente	0	0	0	0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Como se puede observar en la tabla 11 sobre si los docentes generaron de manera oportuna y/o en el plazo estipulado los trámites a seguir, estos respondieron con un 20,0% que corresponde a cuatro personas las cuales indicaron que nunca, así mismo con ese mismo porcentaje cuatro encuestados expresaron que casi nunca, y con ese mismo porcentaje otras cuatro personas más manifestaron que casi siempre, a diferencia de un 40,0% que involucra a ocho docentes los cuales indicaron que siempre los trámites fueron dados en el tiempo oportuno, Hervis (2018) explica que: “Cumplir con el plazo estipulado de los trámites o actividades en los docentes hace que estos estén satisfecho y no genere estrés laboral y por ende que no perjudique el rendimiento laboral” (p. 1).

### **Cumplo con las actividades de preparación de clases demanda más tiempo de lo asignado.**

**Tabla 12.** Preparación de clases

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	8	40,0	40,0	40,0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Ocasionalmente	10	50,0	50,0	90,0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Siempre	0	0	0	0
	Total	20	100,0	100,0	

En lo referente a la tabla 12 sobre si los docentes cumplen con las actividades de preparación de clases en el tiempo asignado, estos respondieron con un 40,0% que pertenece a ocho personas las cuales indicaron que nunca, con un 50,0% que involucra a diez docentes mencionaron que ocasionalmente y por último con un 10,0% que pertenece a dos encuestados los cuales expresaron que casi siempre demanda más del tiempo asignado, España y Viguera (2021), manifiestan que: “Para la planificación o preparación de la clases se estipula un tiempo establecido donde el docente no tendrá inconvenientes al momento de desarrollar dicha tarea” (p. 1).

**Cumplo con las actividades de investigación demanda más tiempo de lo asignado.**

**Tabla 13.** Actividades de investigación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Ocasionalmente	8	40,0	40,0	40,0

Casi siempre	4	20,0	20,0	60,0
Siempre	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Al indagar a los profesores respecto a que si cumplen las actividades de investigación en el tiempo establecido o si demandan de más tiempo para dicha actividad, el 40% de estos respondieron que ocasionalmente se demoran más tiempo en estas actividades; el 20,0% que indicó que casi siempre se llevan más tiempo, no obstante, el 40,0% indicaron que siempre requieren de más tiempo, Hervis (2018) sustenta que: “El la investigación en los profesores hacen que los profesores demanden más tiempo al asignado en la tareas encomendadas por lo que la planificación del tiempo tiene que ser oportuno para los mismos (p.1).

### **Cumplo con las actividades de vinculación demanda más tiempo de lo asignado.**

**Tabla 14.** Actividades de vinculación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	30,0
	Ocasionalmente	4	20,0	20,0	50,0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	70,0
	Siempre	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

En lo que respecta a la tabla 14 sobre si los docentes cumplen con las actividades de vinculación en el tiempo establecido o han requerido de más tiempo, estos respondieron con un 10,0% que corresponde a dos personas las cuales expresaron que nunca, con el 20,0% que involucra a cuatro docentes los mismo que indicaron que casi nunca, con ese mismo porcentaje cuatro personas más

manifestaron que pasa ocasionalmente, y así mismo cuatro encuestados indicaron que casi siempre, a diferencia de un 30,0% que corresponde a seis trabajadores que indicaron que suelen tomarse más tiempo para dichas actividades, Barreno et al. (2018), sustentan que: “las actividades de vinculación deben de cumplirse en el tiempo estipulado para cumplir con el propósito de las mismas” (p. 1).

### **Estoy con condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.**

**Tabla 15.** Control en las actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Ocasionalmente	0	0	0	0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	10,0
	Siempre	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

En lo referente a la tabla 15 sobre si los docentes están en condiciones de controlar las actividades en el área de trabajo estos respondieron con un 10,0 % que corresponde a dos personas las cuales indicaron que casi siempre y con un 90,0% que involucra a 18 encuestados los mismos que expresaron que siempre están en condiciones de controlar las actividades del área donde desarrollan las tareas encomendadas, Reif (2021) indica que: “Todo trabajador esta en condiciones de controlar sus actividades laborales siempre y cuando tenga los conocimientos y experiencia necesaria para la ejecución de aquellas responsabilidades” (p. 5).

**El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo actividades académicas es limitado.**

**Tabla 16.** Disponibilidad de equipos tecnológicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	20,0
	Ocasionalmente	12	60,0	60,0	80,0
	Casi siempre	0	0	0	0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

En la tabla 16 que se refiere a si los equipos tecnológicos están disponibles para llevar a cabo cada una de las actividades académicas, los docentes respondieron con un 10,0% que involucra a dos personas las cuales expresaron que nunca, con ese mismo porcentaje dos encuestados más indicaron que casi nunca, por otra parte, con un 60,0% que involucra a doce personas las cuales manifestaron que pasa ocasionalmente, y por último con un 20,0% que lo conforma cuatro colaboradores que expresaron que es siempre que falta equipos para el desarrollo de las actividades, Molinero y Chávez (2020) expresaron que: “Las herramientas tecnológicas son de gran ayuda para el docente para desarrollo de las actividades académicas, por lo que deben ser indispensables para los mismos” (p. 1).

**El acceso de internet disponible para llevar a cabo las labores académicas, es limitada.**

**Tabla 17.** Acceso a internet en labores académicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	30,0
	Ocasionalmente	12	60,0	60,0	90,0
	Casi siempre	0	0	0	0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0

Total	20	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

La tabla 17 muestra la disponibilidad del acceso de internet de los docentes para llevar a cabo las labores académicas, los mismos que en un 20,0% nunca acceden a este servicio. El 10,0% de los encuestados manifestaron que casi nunca, y el 60,0% indicó que para realizar las labores académicas es limitado el internet ocasionalmente. Matamala y Hinojosa (2020) explica que: “El internet hoy en día es una herramienta muy importante en el sector educativo, por lo que todas las instituciones deben constar con aquello tanto para docente como para estudiante para un mejor proceso de aprendizaje y enseñanza” (p. 5).

### **El acceso de internet disponible para llevar a cabo las labores administrativas, es limitada.**

**Tabla 18.** Acceso a internet en labores administrativas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	20,0	20,0
	Casi nunca	2	10,0	30,0
	Ocasionalmente	10	50,0	80,0
	Casi siempre	2	10,0	90,0
	Siempre	2	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Como se puede observar en la tabla 18 que refiere al acceso a internet para llevar a cabo las labores administrativas. El 20,0% dijo que nunca, el 10,0% indicó que casi nunca, el 50,0% manifestaron que ocasionalmente, y con el 10,0% expresó que casi siempre. Desde el enfoque de Buenrostro y Hernández (2019) “El acceso de internet en las organizaciones permite la comunicación efectiva en las

mismas y por ende, ayuda a cumplir con las actividades que desarrollan los trabajadores” (p. 2).

### **Las maquinarias e implementos disponibles para llevar a cabo labores académicas son limitados.**

**Tabla 19.** Maquinarias e implementos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	40,0
	Ocasionalmente	2	10,0	10,0	50,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Los datos de la tabla 19 reflejan que para el 20% de los docentes nunca disponen de maquinarias e implementos para llevar a cabo labores académicas; y con ese mismo porcentaje casi nunca. Mientras que para el 10,0% ocasionalmente dichos recursos son limitados. El dato más relevante es lo indicado por el 40,0% de los encuestados quienes indicaron que casi siempre son escasos tanto maquinarias como implementos, Espinoza (2020) manifiesta que: “Las limitaciones de los recursos en los docentes es perjudicial, ya que se puede enfrentar a diversos problemas en el proceso de enseñanza” (p 5).

### **Los insumos para llevar a efecto las actividades académicas son limitadas.**

**Tabla 20.** Insumos para llevar actividades académicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	6	30,0	30,0	50,0
	Ocasionalmente	6	30,0	30,0	80,0

Casi siempre	2	10,0	10,0	90,0
Siempre	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

La tabla 20 que se refiere a la disponibilidad de insumos para llevar a efecto las actividades académicas, los encuestados respondieron con un 20,0% que corresponde a cuatro personas que dijeron que nunca, con un 30,0% que involucra a seis docentes los cuales manifestaron que casi nunca, con el mismo porcentaje otras seis personas más eligieron la opción ocasionalmente, y con el 10,0 que involucra a dos docentes los mismo que indicaron que casi siempre, Pérez et al. (2021) expresaron que: “Es de gran importancia la disponibilidad de insumos para la comunidad educativa, ya que, permite un proceso de enseñanza y aprendizaje más óptimo” (p. 2).

### **Mi equipo respalda mis metas profesionales.**

**Tabla 21.** Respaldo de equipo hacia las metas de los profesionales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0
	Ocasionalmente	0	0	0
Válidos	Casi siempre	8	40,0	40,0
	Siempre	12	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Como se puede observar la tabla 21 que se refiere a si el equipo de trabajo respalda las metas profesionales, los docentes respondieron con un 40,0% que corresponde a ocho personas las cuales manifestaron que casi siempre, y con un 60,0% que pertenece a doce encuestados los mismos que expresaron que siempre reciben apoyo por parte de la organización, en este caso de los directivos



de la carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL, Vasconcellos (2021) explica que: “Genera satisfacción a los trabajadores cuando el equipo apoya las metas profesionales, de tal manera que esto es parte de la motivación para que los colaboradores crezcan profesionalmente lo que es productivo para la organización” (p 5).

### **Mi supervisor se preocupa de mi bienestar personal.**

**Tabla 22.** Bienestar personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Ocasionalmente	0	0	0	0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	40,0
	Siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

De acuerdo a la tabla 22 que trata sobre si el supervisor se preocupa por el bienestar del personal, los trabajadores explicaron con el 40% que corresponde a ocho personas que casi siempre han recibido apoyo, con el 60% que pertenece a doce docentes los cuales indicaron que siempre están preocupados sus superiores, Máynez (2021) explica que: “Siempre el trabajador necesita de apoyo o motivación por parte de los supervisores, ya que, esto es parte de la mejora continua de la organización” (p. 1).

### **Mi supervisor tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.**

**Tabla 23.** Confianza hacia el desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0

Ocasionalmente	0	0	0	0
Casi siempre	2	10,0	10,0	10,0
Siempre	18	90,0	90,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

En la tabla 23 referente a la confianza que tiene el supervisor en el desempeño del trabajo de los docentes, con el 10,0% que corresponde a dos personas las cuales expresaron que casi siempre, con el 90,0% que involucra a 18 trabajadores eligieron la opción de siempre lo que quiere decir que están desarrollando bien las labores organizacionales, Ramírez et al. (2021) sustenta que: “El correcto trabajo que realizan los colaboradores y el compromiso propio con los objetivos de la organización han hecho que los jefes confíen en el trabajo ejecutado” (p. 1).

### **Dispongo de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.**

**Tabla 24.** Conocimientos técnicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Ocasionalmente	0	0	0	0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	10,0
	Siempre	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

La tabla 24 referente a los conocimientos técnicos que tienen los docentes para ser competitivos, con el 10% que corresponde a dos trabajadores que eligieron casi siempre y con el 90% que pertenece a 18 encuestados que indicaron que siempre, es decir que si cuentan con los conocimientos para desempeñar las

labores, Ibarrola (2018) manifiesta que: “Los conocimientos técnicos y profesionales sirven para construir de manera sistemática las buenas prácticas profesionales en el ámbito educativo” (p. 1).

### **Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.**

**Tabla 25.** Incomodidad de trabajar en otras áreas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	18	90,0	90,0	90,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	100,0
	Ocasionalmente	0	0	0	0
	Casi siempre	0	0	0	0
	Siempre	0	0	0	0
	Total	20	100,0	100,0	

De acuerdo a la tabla 25 que habla sobre la incomodidad de que los docentes trabajen con personas de otras áreas, estos respondieron con un 90,0% que corresponde a 18 personas las cuales indicaron que nunca, es decir que no se sienten en un ambiente agradable, y con un 10% que involucra a dos docentes que eligieron la opción casi nunca, Cabay et al. (2022) explica que: “Cuando se trabaja con el personal de otras áreas influye en la productividad y que muchas veces esto genera estrés cuando a los trabajadores por la adaptación” (p. 1).

### **La cadena de mando se respeta.**

**Tabla 26.** Cadena de mando.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Ocasionalmente	0	0	0	0

Casi siempre	8	40,0	40,0	40,0
Siempre	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

De acuerdo a la tabla 26 sobre que si se respeta o no la cadena de mando en la institución, los encuestados respondieron con un 40,0 que corresponde a doce personas, las mismas que eligieron la opción casi siempre y con el 60,0% que involucra a doce docentes, los mismos que indicaron que siempre se respeta la cadena de mando, Bastidas (2018) explica que: “Toda organización debe contar con una estructura organizacional para el buen funcionamiento y el desarrollo de las actividades, debido a que si no se cuenta con una estructura organizacional se expone la falta de coordinación, desorden y mal funcionamiento”.

### Siento cansancio al movilizarme de mi lugar de residencia al trabajo

Tabla 27. Movilización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	20,0
	Ocasionalmente	14	70,0	70,0	90,0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Siempre	0	0	0	0
	Total	20	100,0	100,0	

En lo que respecta a la tabla 27 que trata sobre la movilización de la casa hacia la residencia del trabajo, los encuestados indicaron con un 10,0% que corresponde a dos personas que dijeron que nunca, con el mismo porcentaje dos docentes más manifestaron que casi nunca, y con el 70,0% que involucra a 14 docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola que expresaron que ocasionalmente, Onofre

(2021) explica que: “Existen varios aspectos que generan estrés en el trabajador, y uno de ellos es el cansancio continuo por la movilización hacia el trabajo de residencia”

### **Sacrificio espacios personales de descanso por dedicarme al trabajo.**

**Tabla 28.** Sacrificio de tiempo extra para dedicación al trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Ocasionalmente	18	90,0	90,0	90,0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Siempre	0	0	0	0
	Total	20	100,0	100,0	

Como se puede observar en la tabla 28 que muestra información sobre si hay sacrificio de espacios personales de descanso por dedicar tiempo al tiempo los encuestados respondieron con un 90,0% que corresponde a 18 personas indicaron que se da ocasionalmente, a diferencia de un 10,0% que involucra a dos personas las cuales indicaron que casi siempre, Castilla et al. (2021) manifiesta que: “Cuando el empleado trabaja más del tiempo establecido se denomina sobrecarga laboral, el mismo que puede generar estrés en el trabajador” (p. 1).

### **Llevo trabajo pendiente a la casa.**

**Tabla 29.** Trabajos pendientes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0
	Ocasionalmente	18	90,0	90,0	90,0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	100,0

Siempre	0	0	0	0
Total	20	100,0	100,0	

La tabla 29 que habla sobre si los docentes llevan trabajo pendiente a la casa de ellos, estos respondieron con un 90,0% que corresponde a 18 personas las cuales indicaron que ocasionalmente les ha tocado llevar trabajo a casa y con un 10,0% que involucra a dos personas las que confirmaron que casi siempre les toca realizar actividades laborales en sus hogares, Loayza et al. (2022) respalda que: “Llevar trabajo a casa se considera exceso de trabajo o también conocido sobrecarga laboral, así mismo implica que esto genera mucho estrés en el docente” (p 3).

### Sacrificio el cuidado de mi salud por dedicarme al trabajo.

Tabla 30. Salud de los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	30,0
	Ocasionalmente	10	50,0	50,0	80,0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Siempre	0	0	0	0
	Total	20	100,0	100,0	

En lo referente a la tabla 30 que trata sobre si los docentes sacrifican el cuidado de su salud por el trabajo, estos respondieron con un 10,0% que corresponde a dos personas que expresaron que nunca, con un 20,0% que involucra a cuatro encuestados los que indicaron que casi nunca y por último con un 50,0% que

pertenece a diez docentes que indicaron que suele pasar ocasionalmente, Henry (2019) explica que: “Los directivos de las organizaciones están siempre preocupados por la salud de sus trabajadores, por lo que es una prioridad para dichos establecimientos, ya que esto hace que estos puedan cumplir con las labores encomendadas” (p. 1).

#### **4.3. FASE III. PROPONER ESTRATEGIAS QUE DISMINUYAN LOS NIVELES DE ESTRÉS Y MEJOREN EL ENTORNO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022**

En cuanto a los resultados obtenidos del diagnóstico realizado mediante la encuesta en esta investigación se logró conocer cuáles fueron las problemáticas más frecuentes que se generan en los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL, los mismos que permitirán establecer estrategias de mejoras, a continuación, se presentan las falencias más frecuentes sobre el estrés laboral:

- No se cumple en su totalidad con la preparación de las clases por falta de tiempo.
- Poco acceso al internet para el desarrollo de actividades administrativas y académicas en la carrera.
- Falta de equipos tecnológicos en los docentes para poder realizar las actividades académicas.
- Incremento de incomodidad por la rotación de personal, ya que muchas veces les toca trabajar con docentes de otras áreas.
- Exceso de trabajo en casa por tareas pendientes por parte de los docentes.

De acuerdo a estas falencias, se presenta en la siguiente matriz las estrategias para posteriormente tomar acciones correctivas sobre el estrés laboral que según

la encuesta aplicada, padecen los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López:



Tabla 31. Estrategias para disminuir el nivel de estrés de los docentes.

ESTRATEGIAS QUE DISMINUYEN LOS NIVELES DE ESTRÉS Y MEJORAN EL ENTORNO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA								
N°	Objetivo	Acciones	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos	Plazo	Costo	Responsable
1	Capacitar a los docentes en temas relacionados con planificación curricular	-Realizar un cronograma de capacitación en temas de planificación curricular. -Ejecutar el plan de capacitación para los docentes.	Base estimada del 100% de los docentes de la carrera de Ingeniería Agrícola	-Folletos del cronograma de la capacitación. -Fotografías de la ejecución de la capacitación.	Se cumplirá con totalidad la presentación de la planificación curricular.	Tres meses	N/A	Dirección de Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL.
2	Realizar inspecciones del acceso al internet para el desarrollo de actividades administrativas y académicas en la carrera Ingeniería Agrícola	-Enviar solicitud al departamento de sistemas de la ESPAM MFL para la inspección sobre el acceso de internet en la carrera Ingeniería Agrícola. -Hacer seguimiento de la solicitud sobre el requerimiento.	Base estimada del 100% de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola	-Fotocopias del oficio de solicitud para la respectiva inspección. -Fotografía de dichas inspecciones del sistema de internet.	Se constará con un internet óptimo para la ejecución de las actividades administrativas y académicas.	Seis meses	N/A	Departamento de sistemas de la ESPAM MFL y la Dirección de Carrera de Ingeniería Agrícola.
3	Autogestionar para el incremento de equipos tecnológicos en los docentes para poder	-Solicitar aumento de equipo tecnológicos a las autoridades de la ESPAM MFL.	Base estimada del 100% de los docentes de la Carrera de	-Fotocopias del oficio de solicitud para la obtención de los equipos	Se incrementará el número de equipos	Seis meses	N/A	Departamento financiero de la ESPAM MFL y la Dirección de Carrera

	realizar las actividades académicas.	-Hacer seguimiento de la solicitud sobre el requerimiento de los equipos tecnológicos.	Ingeniería Agrícola	tecnológicos.	tecnológicos para un mejor proceso académico.			de Ingeniería Agrícola.
4	Mitigar la incomodidad por la rotación de personal, ya que muchas veces les toca trabajar con docentes de otras áreas.	-Programar una convivencia entre docentes de las diferentes áreas para obtener un ambiente laboral adecuado. -Realizar charla motivacional de trabajo en equipos de docentes en diferentes áreas.	Base estimada del 100% de los docentes de la carrera de Ingeniería Agrícola	-Archivo del programa para la convivencia entre docentes de las diferentes áreas. -Fotografías de la ejecución de la charla motivacional.	Ambiente laboral cómodo sin que los docentes se incomoden con trabajar con el personal de cualquier área.	Tres meses	N/A	Dirección de Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL
5	Evitar el exceso de trabajo en casa por tareas pendientes por parte de los docentes.	-Establecer un diseño curricular bien estructurado para que los docentes eviten la ejecución en casa. -Socializar el desarrollo curricular para una mejor planificación y por ende evitar el trabajo en casa.	Base estimada del 100% de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola	-Archivo del diseño curricular. - Fotografías de la socialización del diseño curricular.	Se evitará el trabajo en casa y por ende el estrés en los docentes.	Tres meses	N/A	Dirección de Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL

# **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **5.1. CONCLUSIONES**

- La búsqueda de información bibliográfica de los diferentes autores permitió identificar los factores que desencadenan el estrés en los docentes, los mismos que se basan en la responsabilidad familiar, problemas económicos, insatisfacción laboral, sobrecarga laboral, falta de relaciones personales, obsesión con la perfección, exigencia laboral, falta de herramientas tecnológicas, falta de conocimientos técnicos, cumplimiento del trabajo y poca comunicación en la organización.
- El diagnóstico permitió conocer la situación sobre el estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola. Las falencias se dan porque no se cumple en su totalidad con la preparación de las clases por falta de tiempo, no se cuenta con acceso al internet permanente para el desarrollo de actividades administrativas y académicas en la carrera, escasos equipos tecnológicos que limitan realizar las actividades académicas, alta incomodidad por la rotación de personal y por último, exceso de trabajo en casa por tareas que no se cumplen en su horario laboral.
- Se propusieron estrategias para disminuir los niveles de estrés y de esta manera mejorar el entorno laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL, las mismas que fueron enfocadas a los problemas encontrados. Esta matriz se diseñó tomando en consideración objetivos, acciones, indicadores, medios de verificación, supuestos, costos y responsables.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- Que el estudio realizado sirva a los directivos de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL para analizar los factores que afectan o desencadenan el estrés en sus docentes y de esta manera conocer la realidad de la incidencia del estrés laboral planteando estrategias de mejora que mitiguen los problemas encontrados para que el profesorado se encuentre en un ambiente laboral adecuado.
- Que se empleen instrumentos validados y claves para conseguir un diagnóstico efectivo que permita obtener información confiable de los problemas que generan estrés en los docentes, es decir se puede conocer si los docentes están satisfechos, si cuentan con los recursos necesarios, si logran trabajar sin ninguna incomodidad con docente de otras áreas, si cumplen con las tareas encomendadas. Por otra parte, también se recomienda, a los investigadores aplicar ante un diagnóstico, herramientas, técnicas y métodos que les ayude a obtener información verificada.
- Que apliquen las estrategias propuestas enfocadas en disminuir los niveles de estrés y de esta manera mejorar el entorno laboral de los docentes haciendo que estos sientan satisfacción y por ende puedan desarrollar sus actividades con eficiencia y eficacia, demostrando que la institución posee el compromiso con su personal docente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, L. A. Gallegos, R. M. & Herrera, P. S. (2018). Estrés académico en estudiantes de tecnología superior. *Ciencias Sociales y Humanas*, (28), 2. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86342018000100193](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86342018000100193)
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Médica Granma*, 21(6), 971-982. <https://www.medigraphic.com/pdfs/multimed/mul-2017/mul176u.pdf>
- Barral, S. & Alban, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *Universidad del Azuay* (8), 2. <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/444>
- Barraza, A., González, L., Garza, A., & Cázares, F. (2019). El estrés académico en alumnos de odontología. *Mexicana de Estomatología*, 6(1), 12-26. <https://www.remexesto.com/index.php/remexesto/article/view/236/431>
- Barreno, M., Barreno, C. Z. & Olmedo, A. C. (2018). La educación superior y su vinculación con la sociedad: referentes esenciales para un cambio. *Universidad y Sociedad*, 10 (3), 1. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000300040](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000300040)
- Bastidas, V. G. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. [Tesis pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Buenrostro, H. E. & Hernández, M. C. (2019). La incorporación de las TIC en las empresas. Factores de la brecha digital en las Mipymes de Aguascalientes. *Economía: teoría y práctica*, 50, 1. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-33802019000100101](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802019000100101)
- Carvajal, J. G. & Guerrero, K. S. (2022). *Análisis de la Gestión Administrativa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y su incidencia en los servicios de salud prestados, a los afiliados de la ciudad de Tulcán, periodo 2019-2020*. [Tesis pregrado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/1453/1/129-%20RODR%20C%20DGUEZ%20GIUSSEPPE%20-%20GUERRERO%20KLEVER.pdf>

- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J. & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 1. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2550-67222021000300166](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222021000300166)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro oficial 449. Capítulo segundo, sección octava. [https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp\\_ecu-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf)
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas Contemporáneos*, 8(1), 2-11. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext)
- Delgado, S. K., Calvanapón, F. A. & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Eugenio Espejo*, 14 (2), 2. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2661-67422020000200011](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011)
- España, Y. I. & Viguera, J. A. (2021). La planificación curricular en innovación: elemento imprescindible en el proceso educativo. *Cubana de Educación Superior*, 40 (1), 1. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142021000100017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000100017)
- Espinoza, E. E. (2020). Características de los docentes en la educación básica de la ciudad de Machala. *Transformación*, 16 (2), 5. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-29552020000200292](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552020000200292)
- Gallego, Y., Gil, S., & Sepúlveda, M. (2018). *Revisión teórica del estrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento*. [Tesis de posgrado, Universidad CES]. Repositorio institucional. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4229>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación). *Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173. doi: 10.26820/recimundo/4.
- Guzmán, M. L. Hernández, I. A. Méndez, P. Dosamantes, L. D., Cervantes, M., García, A. & Cortes, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud pública Méx* 62 (1), 2. <https://www.scielosp.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/es/>

- Henry, M. L. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Ciencias Sociales*, 32 (44), 1. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0797-55382019000100171](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382019000100171)
- Herrera, D. Coria, G. A. Muñoz, D. A. Graillet, O. Aranda, G. E. Rojas, F. Hernández, M. E. & Ismail, N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Electronica Neurobiología*, 8 (1), 2. <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html>
- Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación*, 42 (2), 1. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Ibarrola, M. (2018). Los conocimientos profesionales necesarios en el marco de la reforma educativa. *Mexicana de investigación educativa*, 23 (79), 1. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662018000401285](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662018000401285)
- Indacochea, D. (2018). *Nivel de estrés y autocuidado en los docentes de la carrera de enfermería*. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1355/1/UNESUM-ECUADOR-ENFERMERIA-2018-27.pdf>
- Instituto Nacional de Salud Pública de México. (2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Cabay, K. E., Noroña, D. R. & Vega, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Médica Electrónica*, 44 (1), 1. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242022000100069](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000100069)
- Loayza, G. A., Troya, I. Y., González, E. X. & Sánchez, L. C. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Científica Multidisciplinar*, 6 (3), 3. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2485/3674>
- LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público). 2018. Servidores Público, derechos. <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/07/LILEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- Macías, M. (2018). *Aplicación de la técnica de relajación progresiva de Jacobson para reducir los niveles de estrés y tensión muscular que desencadenan el síndrome de Burnout, favoreciendo el desempeño laboral en docentes*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15098/1/T-UCE-0020-TO021-2018.pdf>

- Martín, R. (2021). *¿Cuáles son las principales causas del estrés?* <https://forbes.es/lifestyle/5454/cuales-son-las-principales-causas-del-estres/>
- Matamala, C. Hinostraza, J. E. (2020). Factores relacionados con el uso académico de Internet en educación superior. *Pensamiento educativo*, 57 (1), 5. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0719-04092020000100107](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-04092020000100107)
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Investigacion Educativa*. 20 (1), 2. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038)
- Mattos, M. & Alfaro, D. (2020). Calidad de las investigaciones basadas en encuestas: directrices para buenos informes. *Odontología Sanmarquina*, 23(1), 2. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/odont/article/view/17507/14706>
- Máynez, A. I. (2021). Apoyo del supervisor: su influencia en la autonomía, cohesión y percepción de apoyo organizacional en una dependencia del gobierno. *Estudios Gerenciales*, 37 (160), 1. <https://www.redalyc.org/journal/212/21268838010/html/>
- Medine, P. (2021). *Superar el estrés laboral*. <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Enamorado, O. M., Garnica, L. R., Chacón, S. A., García, Y. A. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28 (3), 1. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004#aff1](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004#aff1)
- Millares, P. & Monteagudo, J. (2019). Métodos, instrumentos y procedimientos para conocer cómo se evalúan las competencias históricas. *Educ. rev.* 35 (74), 1. <https://www.scielo.br/j/er/a/JdTmDyyzc6xrfJBm6mq7HbF/?lang=es>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (2016). *Estrés en el trabajo. Consejo de Salud Ocupacional*. [https://www.cso.go.cr/temas\\_de\\_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf](https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf)
- Molina, K. & García, A. (2018). Relación entre el estrés laboral y el área efectiva en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí. *Espirales multidisciplinaria de investigación*. <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/233/182>



- Molinero, M. C. & Chávez, U. (2020). Herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje en estudiantes de educación superior. *Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10 (19), 1. [scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672019000200005](http://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000200005)
- Muñoz, C. G. (2018). *Un proyecto conlleva tanto gastos como beneficios, pues es un desafío enfrentar la necesidad de valorar de la forma más objetiva posible la implementación de una iniciativa de mejora*. [Tesis pregrado, Universidad Andina del Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6243/1/T2672-MBA-Mu%C3%B1oz-Estrategias.pdf>
- Muñoz, P. (2017). El estrés laboral: qué es, causas y síntomas. <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>
- Muñoz, B. (2018). *Evaluar el Nivel de Estrés Laboral de los Empleados de la Empresa Multicable del Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14854/1/T-UCE-0007-PIO51-2018.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
- Onofre, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019*. [Tesis pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Ozamiz, N. Santamaria, M. D. Picaza, M. & Idoiaga, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cad. Saúde Pública* 36 (4), 1. <https://www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/>

- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)
- Patlán, J., Betanzo, Z. J., De La Cruz, B. & Espinoza, V. (2021). Escala para medir tipos de cultura organizacional. *Contaduría y administración*, 86 (66), 33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8153377>
- Pérez, M. C., Trujillo, P. G., Báez, S., Conde, B. & Ramos, S. M. (2021). La importancia de utilizar herramientas y soportes de la comunicación en el proceso enseñanza-aprendizaje en el Instituto Tecnológico de Veracruz. *Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11 (21), 2. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672020000200102](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200102)
- Piza, N. D. Amaquema, F. A. & Beltrán, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15 (70). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442019000500455](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000500455)
- Ramírez, G. G., Magaña, D. E. & Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7 (20), 1. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200189&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200189&script=sci_abstract&tlng=es)
- Ramos, A. (2019). Los campos de investigación como objeto de indagación: reflexiones teórico-metodológicas a partir de estudio de caso. *Memoria Académica*, 9(2), 4. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.11351/pr.11351.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11351/pr.11351.pdf)
- Regueiro, M. (s.f.). Qué es el estrés y cómo nos afecta. <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Reif, L. (2021). Control y autonomía en el proceso relacional de producción del cuidado. Un análisis en trabajadores de la salud de la provincia de Chaco, Argentina. *Trabajo y sociedad*, 22 (37), 5. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712021000200543](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000200543)
- Rivadeneira, J. L., Barrera, M. V. & De La Hoz, A. I. (2020). Análisis general del SPSS y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2 (4), 1. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/articulo/view/19>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Archivo Médico de Camagüey*, 23 (2), 2.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159)

- Rodríguez, A. & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Escuela de Administración de Negocios*, 82, 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez, J. & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE d'Innovació i Recerca en Educació*, 13 (2), 2. file:///C:/Users/SYST EC/Downloads/30048-Text%20de%20l'article-73498-4-10-20200916.pdf
- Salas, D. (2019). *Investigación bibliográfica*. <https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/>
- Sánchez, G. & Flores, L. M. (2019). Adaptación y validación de la Escala Orden, Bullicio y Confusión para padres de familia mexicanos. *Acta universitaria*, 29, 1. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100137](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100137)
- Sordini, M. V. (2019). La entrevista en profundidad en el ámbito de la gestión pública. *Reflexiones*, 98 (1), 1. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-28592019000100075](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-28592019000100075)
- Soria, J. (2018). *Estrés docente y estrategias de afrontamiento en profesores de la Universidad Técnica de Ambato*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28610/2/Soria%20Jenny%20.pdf>
- Tacca, D. R. & Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7 (3), 1. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300013&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300013&script=sci_arttext&tlng=es)
- Takamura, I. C. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura*. [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura\\_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valdez, Y. C., Marentes, R. A., Correa, S. E., Hernández, R. I., Enríquez, I. D. & Quintana, M. O. (2022). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*, 21 (65), 1. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412022000100248](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000100248)

- Vela, P. (2018). *Estrés laboral, tipos de personalidad y estrategias de afrontamiento: estudio realizado en el Colegio Militar Eloy Alfaro de la ciudad de Quito durante el primer quimestre del año lectivo 2017-2018*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional. [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14756/Vela-Gallegos%2C2018 %28VPV%29.pdf? sequence=1&isAllowed](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14756/Vela-Gallegos%2C2018%28VPV%29.pdf?sequence=1&isAllowed)
- Vasconcellos, T. (2021). La praxis del apoyo matricial: el trabajo interdisciplinario en atención primaria de la salud. *Salud Colect*, 17 (21), 5. <https://www.scielosp.org/article/scol/2021.v17/e3353/>
- Zapata, J. J. Gasca, G. P. Manrique, B. & Machuca, L. (2021). Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software. *Chilena de ingeniería*, 29 (1), 1. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33052021000100129&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33052021000100129&script=sci_arttext&tlng=pt)

## **ANEXOS**

## ANEXO #1 ENTREVISTA APLICADA A LA DIRECTORA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL.

<b>ENTREVISTA</b>	
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López
<b>NOMBRE DEL ENTREVISTADO:</b>	Mgs Velásquez Cedeño Sofía Del Rocío
<b>CARGO:</b>	Directora de la Carrera Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL
<b>FECHA:</b>	
<b>TEMA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:</b>	INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL 2022
<b>OBJETIVO:</b>	Determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL durante el periodo 2022, para el fortalecimiento de la Carrera.
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b>	1.- Identificar los factores que desencadenan el estrés en los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL período 2022. 2.- Diagnosticar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL 2022. 3.-Proponer estrategias que disminuyan los niveles de estrés y mejoren el entorno laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL 2022.
<b>RESPONSABLE:</b>	Andrade Puertas Daniela Carolina
<b>SECCIÓN 1: INCIDENCIA DEL ESTRÉS</b>	
<p>El estrés es concebido como un sentimiento sea de tensión física o emocional originada de cualquier tipo de situación. También, se atribuye que el estrés hace referencia a la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que desea adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas en el ámbito laboral.</p>	
1. De acuerdo con el estatuto de la institución ¿Cuáles son sus funciones y deberes como directora de esta Unidad Académica?	
2. ¿Expresa sus opiniones sobre el estrés en el personal académico?	
3. Expresa su opinión sobre estrés laboral. ¿cuáles de los siguientes factores podrían desencadenar estrés laboral en el personal académico? Responsabilidad familiar Problemas económicos Insatisfacción laboral Sobrecarga laboral Falta de relaciones personales Falta de tiempo libre Obsesión con la perfección	

4. ¿Considera oportuno que se realice un diagnóstico sobre la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola? ¿Por qué?
<b>SECCIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>
5. ¿Quién conforma el personal académico?
6. ¿Cuáles son las actividades que debe realizar el personal académico?
7. ¿Cuántos docentes laboraron durante el periodo octubre 2021 – febrero 2022 y en el periodo actual Abril – agosto 2022?
8. ¿Cree que la cantidad de docentes es suficiente para efectuar las diferentes actividades asignadas? ¿por qué?
9. ¿Cómo considera el desempeño laboral del docente de manera individual?
10. ¿Han aplicado evaluaciones de desempeño laboral al personal docente durante los periodos en estudio? Si o NO. De ser positiva la respuesta indique bajo qué parámetros son evaluados
11. ¿Ha percibido algún tipo de insatisfacción por parte del personal académico? ¿De ser positiva manifieste por qué?
12. ¿Cree usted que el nivel de exigencias hacia el personal académico es alto? ¿por qué?
13. ¿El docente cuenta con tiempo para dedicarse a actividades de distracción?
14. ¿Considera que el estrés en los docentes trae consecuencias en el desempeño del personal?

## ANEXO #2 ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE CARRERA DE INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL

La carrera de Administración Pública está realizando un estudio sobre INCIDENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA ESPAM MFL 2022 con el fin de proponer estrategias y acciones de mejoras.

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario es armónico y los datos que se obtengan serán confidenciales. Este proceso consta de una sección preliminar que corresponde a datos generales. Las afirmaciones están basadas en el tema de estudio. Los ítems contienen 5 alternativas de respuesta, usted deberá valorar el nivel de ocurrencia, señalando el número de la escala que mejor refleje su opinión:

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones a las que deberá responder indicando su respuesta con una x.

ÍTEMS	VALORACIÓN				
	5	4	3	2	1
1.-La forma de rendir informes me hace sentir presionado					
2.-Está bajo mi responsabilidad realizar trámites administrativos para cumplir con mis actividades					
3.-Genero con dificultad trámites administrativos que realizo como parte de mis funciones					
4.-Genero de manera oportuna y/o en el plazo estipulado trámites					
5.-Cumplo con las actividades de preparación de clases demanda más tiempo de lo asignado					
6.-Cumplo con las actividades de investigación demanda más tiempo de lo asignado					
7.-Cumplo con las actividades de vinculación demanda más tiempo de lo asignado					



8.-Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo					
9.-El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo actividades académicas es limitado					
10.-El acceso de internet disponible para llevar a cabo labores académicas, es limitada					
11.- El acceso de internet disponible para llevar a cabo labores administrativas, es limitada					
12.-Las maquinarias e implementos disponibles para llevar a cabo labores académicas son limitados					
13.-Los insumos para llevar a efecto las actividades académicas son limitados					
14.-Mi equipo respalda mis metas profesionales.					
15.-Mi supervisor se preocupa de mi bienestar personal.					
16.-Mi supervisor tiene confianza en el desempeño de mi trabajo					
17.-Dispongo de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
18.-Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo					
19.-La cadena de mando se respeta.					
20.-Siento cansancio al movilizarme de mi lugar de residencia al trabajo					
21.-Sacrifico espacios personales de descanso por dedicarme al trabajo					
22.-Llevo trabajo pendiente a la casa					
23.-Sacrifico el cuidado de mi salud por dedicarme al trabajo					

**ANEXO #3 FOTOGRAFÍA DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA**

Foto 1. Entrevista aplicada a la al director de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL.

**ANEXO #4 FOTOGRAFÍA DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA**

**Foto 2.** Encuesta aplicada a los docentes de la Carrera de Ingeniería Agrícola de la ESPAM MFL.