

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA**



**“INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL  
DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE  
NOMBRADO DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES DE  
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
PUNO, 2009”**

**TESIS PRESENTADA POR LA  
BACHILLER:**

**BESTSABE AURORA LLERENA ZEA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE MAGÍSTER EN SALUD PÚBLICA**

**AREQUIPA-PERÚ**

**2010**

Dedico este trabajo:

A mis padres y hermanos, por su apoyo moral e incondicional en mi realización personal y profesional quienes supieron inculcarme el espíritu de perseverancia y superación.



A Maria Fernanda fuente de inspiración, ... a ella con el inmenso amor de madre, mi reconocimiento y gratitud por ser el motor en mi vida

***Bestsabe***

“Largo es el camino de la enseñanza por medio de teorías; breve y eficaz por medio de ejemplos”.

***Séneca***

## AGRADECIMIENTO

Los maestros son la fuerza que guía en nuestra vida. Ellos son nuestros mentores, amigos y confidentes y nos enseñan a ser un verdadero ser humano. Además de inculcar en nosotros conocimientos nos inculcan también valores y principios que nos ayudan a ser mejores profesionales al servicio de la sociedad.

Los maestros desempeñan un importante papel en nuestro éxito y también para asumir los retos en nuestra vida profesional.

Mi agradecimiento al Dr. José Céspedes Gamboa, al Dr. Saúl Campos Tejada y a la Mgter. Rossana Pajuelo Ponce, quienes en forma constante orientaron el presente trabajo de investigación para su culminación, a ellos gracias por la dirección y corrección.

A la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, por darme la oportunidad de obtener el grado de magister.

## ÍNDICE

	<b>Pág</b>
<b>RESUMEN</b>	1
<b>ABSTRACT</b>	4
<b>INTRODUCCIÓN</b>	5
<b>CAPÍTULO UNICO: RESULTADOS</b>	8
<b>Estrés laboral de los docentes</b>	
Características personales del docente	9
Distribución de los niveles de estrés laboral de los docentes	11
Contribución del tipo de estresor al estrés laboral leve	13
Contribución del tipo de estresor al estrés laboral moderado	15
Contribución del tipo de estresor al estrés laboral marcado	17
Contribución del tipo de estresor al estrés laboral severo	19
<b>Desempeño académico docente</b>	
Percepción del estudiante sobre el cumplimiento de obligaciones en el desempeño académico	21
Percepción del estudiante sobre del programa en el desempeño académico	23
Percepción del estudiante sobre la metodología en el desempeño académico	25
Percepción del estudiante sobre el uso de materiales en el desempeño académico	28
Percepción del estudiante sobre la actitud del docente acerca de su desempeño	30
Percepción del estudiante sobre el criterio de evaluación en el desempeño académico	32
Percepción del estudiante sobre la practica en el desempeño académico	35
Percepción del estudiante sobre la satisfacción en el desempeño académico	37
Niveles del desempeño académico docente	39
Relación estrés laboral y desempeño académico	41
Prueba de Hipótesis	43
Prueba de hipótesis del nivel de estrés laboral	44
Prueba de hipótesis del nivel de desempeño académico docente	45
Prueba de hipótesis de la relación estrés laboral y desempeño académico docente	50

<b>DISCUSIÓN</b>	51
<b>CONCLUSIONES</b>	60
<b>RECOMENDACIONES</b>	61
<b>PROPUESTA</b>	62
<b>REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA</b>	71
<b>ANEXOS:</b>	77
ANEXO 1: TEST DE MEDICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	78
ANEXO 2: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO	131
ANEXO 3: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS ESTRÉS	136
ANEXO 4: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS DESEMPEÑO ACADÉMICO	139
ANEXO 5: INDICADORES DE DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE	141
ANEXO 6: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	144



## RESUMEN

El estrés laboral es un problema de salud ocupacional y por ende de salud pública que afecta al individuo, la familia, el trabajo y la sociedad por lo que existe la necesidad de intervenir multidisciplinariamente desde varios puntos de vista

El presente trabajo de investigación se ha llevado a cabo en el Área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, la misma que se encuentra ubicada en la ciudad de Puno, departamento de Puno situado al Sur – Este del Perú.

El título es: “ INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE NOMBRADO DEL AREA DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO-2009”

El tipo de investigación es cuantitativo de corte transversal, el diseño corresponde a una investigación explicativo-descriptivo cuya finalidad fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente nombrado del área de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Para lo cual se planteo los siguientes objetivos:

- Precisar el nivel de estrés laboral más frecuente que presentan los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno.
- Establecer el nivel de desempeño académico más frecuente que presentan los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno.
- Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño académico de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno

En cuanto a la técnica utilizada, para la recolección de datos fue la encuesta e instrumentos validados como: el test de Miller y Smith para medir el estrés laboral y el cuestionario validado por Muñoz Rios y Abalde para medir el desempeño académico.

El test de Miller y Smith contiene 22 preguntas de alternativas categorizadas nominalmente, los que fueron aplicados a una muestra de 85 docentes del Área de Ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, bajo un muestreo probabilístico estratificado.

El test de Muñoz Rios y Abalde contiene 40 preguntas debidamente categorizadas ordinalmente, los que fueron aplicados a una muestra de 85 estudiantes de Ciencias sociales seleccionados bajo un muestreo aleatorio simple, exigiendo al estudiante como requisito para participar de esta evaluación de desempeño académico docente pertenecer al tercio superior en rendimiento académico.

Para el levantamiento de la información se utilizó la metodología cuantitativa. Y para la evaluación del estrés laboral se utilizó las siguientes categorías basadas en las puntuaciones acumuladas según el test empleado, Estrés severo puntaje oscila entre 33 a 48 puntos. Estrés marcado puntaje 29 a 32. Estrés moderado puntaje 25 - 28 puntos y Estrés leve puntaje 16 - 24 puntos.

Finalmente para la evaluación de desempeño académico se utilizó la escala de Likert con cinco categorías ordinales, cuya equivalencia fue de: Muy en desacuerdo (1 punto), En desacuerdo (2 puntos), Indeciso (3 puntos), De acuerdo (4 puntos) y Muy de acuerdo (5 puntos) para cada pregunta. Dicho valor promedio de las 40 preguntas del instrumento de evaluación de desempeño docente se recategorizó según las exigencias del instrumento, los que denotaron con mayor precisión tal desempeño, siendo: Muy en desacuerdo y En desacuerdo equivalentes a desempeño Insatisfactorio; Indeciso equivale a desempeño básico; De acuerdo

equivale a desempeño Competente y Muy de acuerdo equivale a desempeño Destacado.

Los resultados muestran que la hipótesis de investigación ha sido básicamente aceptada, es decir se ha demostrado que existe una Influencia inversa entre el estrés laboral y el desempeño académico de los Docentes nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano, por lo que se recomienda que las autoridades de dicha universidad viabilice un plan de contingencia para prevenir y disminuir el estrés laboral EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS A FIN DE MEJORAR EL DESEMPEÑO ACADEMICO



## ABSTRACT

Work stress is an occupational health problem and thus of public health that affects the individual, family, work and society so there is the need for a multidisciplinary intervention from several points of view

This research work was carried out in the Area of Social Sciences of the Universidad Nacional del Altiplano, the same is located in the city of Puno, Puno located south - east of Peru.

The title is: "INFLUENCE OF OCCUPATIONAL STRESS IN ACADEMIC PERFORMANCE NAMED TEACHER OF THE AREA OF SOCIAL SCIENCES NATIONAL UNIVERSITY HIGHLANDS-PUNO-2009"

The quantitative research is cross-sectional design corresponds to a descriptive-explanatory research whose aim was to determine the influence of stress on academic performance of the teacher named the area of social sciences of the Universidad Nacional del Altiplano de Puno. For which the following objectives:

- Specify the level of work stress have more often than teachers appointed in the area of Social Sciences at the Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Establish the level of academic performance more frequently than teachers have named the area of Social Sciences, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Determine the influence of stress on academic performance of teachers appointed in the area of Social Sciences at the Universidad Nacional del Altiplano, Puno

As to the technique used for data collection was validated survey instruments such as: Miller and Smith test for measuring job stress and validated questionnaire for Muñoz Rios and Abalde to measure academic performance.

The Miller and Smith test contains 22 questions categorized nominally alternatives, which were applied to a sample of 85 teachers of the

Department of Social Sciences of the Universidad Nacional del Altiplano, under a stratified probability sampling.

Rios Muñoz test contains 40 questions and Abalde properly categorized ordinally, which were applied to a sample of 85 social science students selected under a simple random sampling, as a condition requiring the student to participate in the evaluation of academic teachers belong to upper third in academic performance.

For the collection of information quantitative methodology was used. And for the assessment of work stress was used the following categories based on the accumulated scores as the test used, severe stress score ranging between 33 to 48 points. Marked stress score 29 to 32. Moderate stress score 25 to 28 points and mild stress score 16 to 24 points.

Finally, for the evaluation of academic performance used Likert scale with five categories ordinal equivalence was: Strongly Disagree (1 point), Disagree (2 points), Undecided (3 points), Agree (4 points) and Strongly Agree (5 points) for each question. Such value average 40 questions from assessment instrument teaching efforts recategorize according demands instrument which denoted more precisely such performance being: Strongly Disagree and Disagree equivalents performance Unsatisfactory; Indeciso equals basic performance; According Competent performance equals Strongly Agree equals Outstanding performance.

The results show that the research hypothesis has been largely accepted, ie has shown an inverse influence between work stress and the academic performance of the Faculty appointed by the National University of Altiplano, so it is recommended that the authorities the university would facilitate a contingency plan to prevent and reduce work stress TEACHERS COLLEGE IN ORDER TO IMPROVE THE ACADEMIC PERFORMANCE

## INTRODUCCION

La actual competitividad en todas las esferas y los cambios en la estructura social, económica y tecnológica en el mundo han dado lugar a severos trastornos como la depresión, el estrés y los trastornos de ansiedad.

El estrés es un problema de salud pública, que afecta a nuestra sociedad por tener características médico, sociales y psicológicas con efectos sobre la salud del individuo, la familia y la sociedad, con un impacto negativo en los aspectos : biológico, social psicológico, socio económico y laboral existiendo así una relación salud enfermedad por lo que se ha constituido de interés en las instituciones y empresas por influir directamente en el rendimiento laboral y la productividad

En nuestros días el estrés es uno de los principales trastornos de conducta que más prevalecen entre la población, y que dadas sus características han adquirido mayor relevancia frente a otro tipo de psicopatologías que guardan mucha relación con aspectos socioambientales, socioeconómicas, culturales y también con variables del organismo (rasgos de personalidad, variables de predisposición y estrategias de afrontamiento).

Tal es así que lo mencionado, se ha constituido en uno de los problemas laborales prioritarios en el marco de la salud pública y por ende en el de la salud ocupacional El estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes en el ámbito individual y organizativo.

A nivel individual puede afectar al bienestar físico y psicológico. Como colectivo, puede deteriorar la salud de la organización (Peiró, 1.992).

Dentro del ambiente de trabajo pueden darse determinadas condiciones que contribuyan a romper el equilibrio pretendido. La persona puede estar

sufriendo una sobrecarga de trabajo en forma de plazos no realistas, demasiadas horas o tener la sensación de que el trabajo es superior a su capacidad.

Por otro lado, el trabajo puede carecer de estimulación provocando que se aburra, o puede no ofrecer oportunidad para que demuestre su capacidad. También puede darse una falta de claridad en cuanto a los límites de su responsabilidad y los objetivos de su trabajo pueden estar inadecuadamente definidos (Powell y Enright, 1.990).

Por tal, el interés de determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño académico esta enmarcado dentro la perspectiva de mejorar y fortalecer el desempeño académico del docente universitario y por ende el de la formación profesional del estudiante de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Por ello, el proceso evaluativo debe privilegiar una profunda reflexión en torno a la formación profesional y desarrollo académico científico como arma esencial para potenciar la capacidad transformadora que coadyuve a la solución de las más sentidas problemáticas de nuestra sociedad, en pro de una sociedad más justa y humana. Por lo que es importante identificar las causas que impiden un desempeño académico óptimo del docente universitario, en el presente caso desde la perspectiva de la salud pública señalamos una de las causas como es la aparición de enfermedades físicas y psicológicas, de los cuales se encuentra el estrés laboral como una de las enfermedades psicológicas y de salud pública que se presentan con frecuencia en los docentes universitarios, los que en su mayoría se resisten a admitir hasta qué punto experimentan estrés, por temor a que se considere una debilidad o por desconocimiento de los signos y síntomas del estrés laboral. Sin embargo, durante estos últimos años se han producido muchos cambios que han dado como resultado, docentes que expresan sus preocupaciones y que sacan a la luz el problema del estrés laboral.



# **CAPÍTULO ÚNICO: RESULTADOS**

**TABLA N° 01**

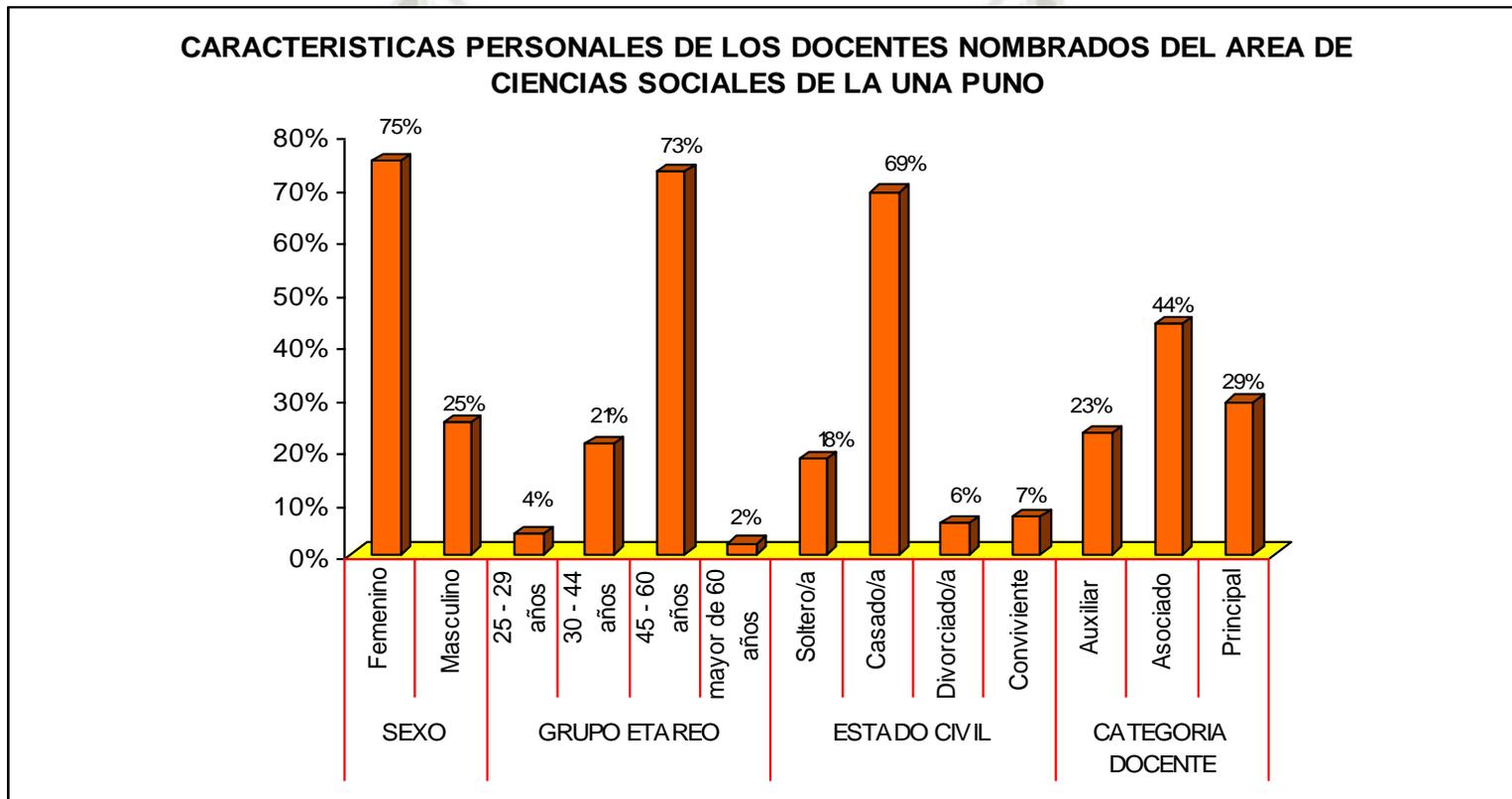
**CARACTERISTICAS PERSONALES DE LOS DOCENTES  
NOMBRADOS DEL AREA DE CIENCIAS SOCIALES DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

CARACTERISTICAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>SEXO</b>		
masculino	64	75%
Femenino	21	25%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
<b>GRUPO ETAREO</b>		
25 - 29 años	3	4%
30 - 44 años	18	21%
45 - 60 años	62	73%
mayor de 60 años	2	2%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
<b>ESTADO CIVIL</b>		
Soltero/a	15	18%
Casado/a	59	69%
Divorciado/a	5	6%
Conviviente	6	7%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
<b>CATEGORIA DOCENTE</b>		
Auxiliar	23	27%
Asociado	37	44%
principal	25	29%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 01, aglutina las características personales de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales que laboran en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, de los cuales el 75% fueron del género masculino, el grupo etareo mas representativo (73%) estuvo comprendida entre los 45 a 60 años. El estado civil más frecuente correspondió a la categoría casado/a (69%), siendo la categoría docente más usual de los entrevistados el de nivel Asociado (44%).

**GRAFICO N° 01**



Fuente: Tabla N° 01

**TABLA N° 02****DISTRIBUCION DE LOS NIVELES DE ESTRÉS  
LABORAL DE LOS DOCENTES**

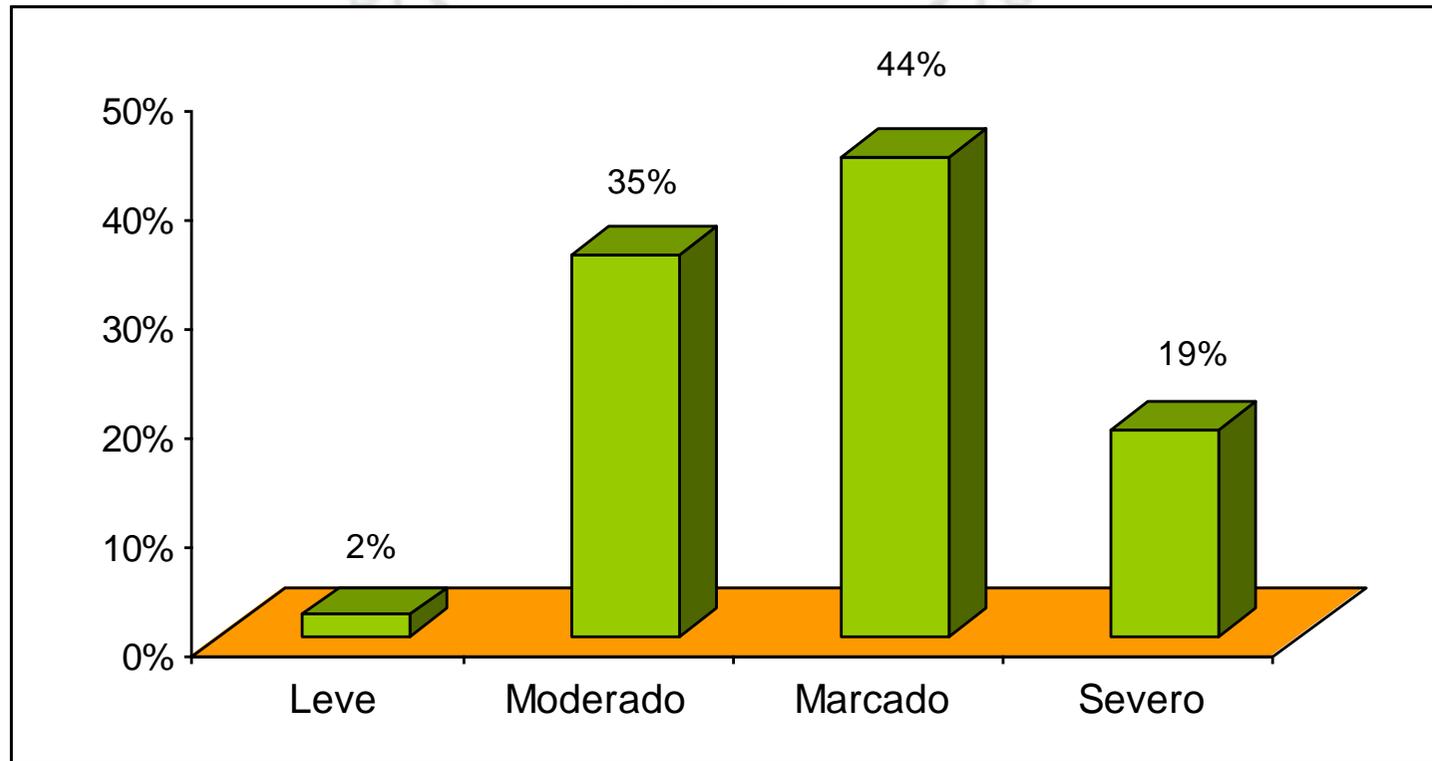
<b>NIVELES DE ESTRÉS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Estrés Leve	2	2%
Estrés Moderado	30	35%
Estrés Marcado	37	44%
Estrés Severo	16	19%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 02 expresa los niveles de estrés laboral que presentaron los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales que trabajan en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, siendo el nivel de estrés laboral más frecuentes el “Estrés marcado” seguido por el “Estrés moderado” cuyos valores porcentuales son de 44% y 35% respectivamente, asimismo en menor proporción, el 19% de estos profesionales investigados tuvieron estrés laboral “severo” y solo el 2% presentaron estrés laboral “leve”.

**GRAFICO N° 02**

**NIVELES DE ESTRÉS LABORAL**



Fuente: Tabla N° 02

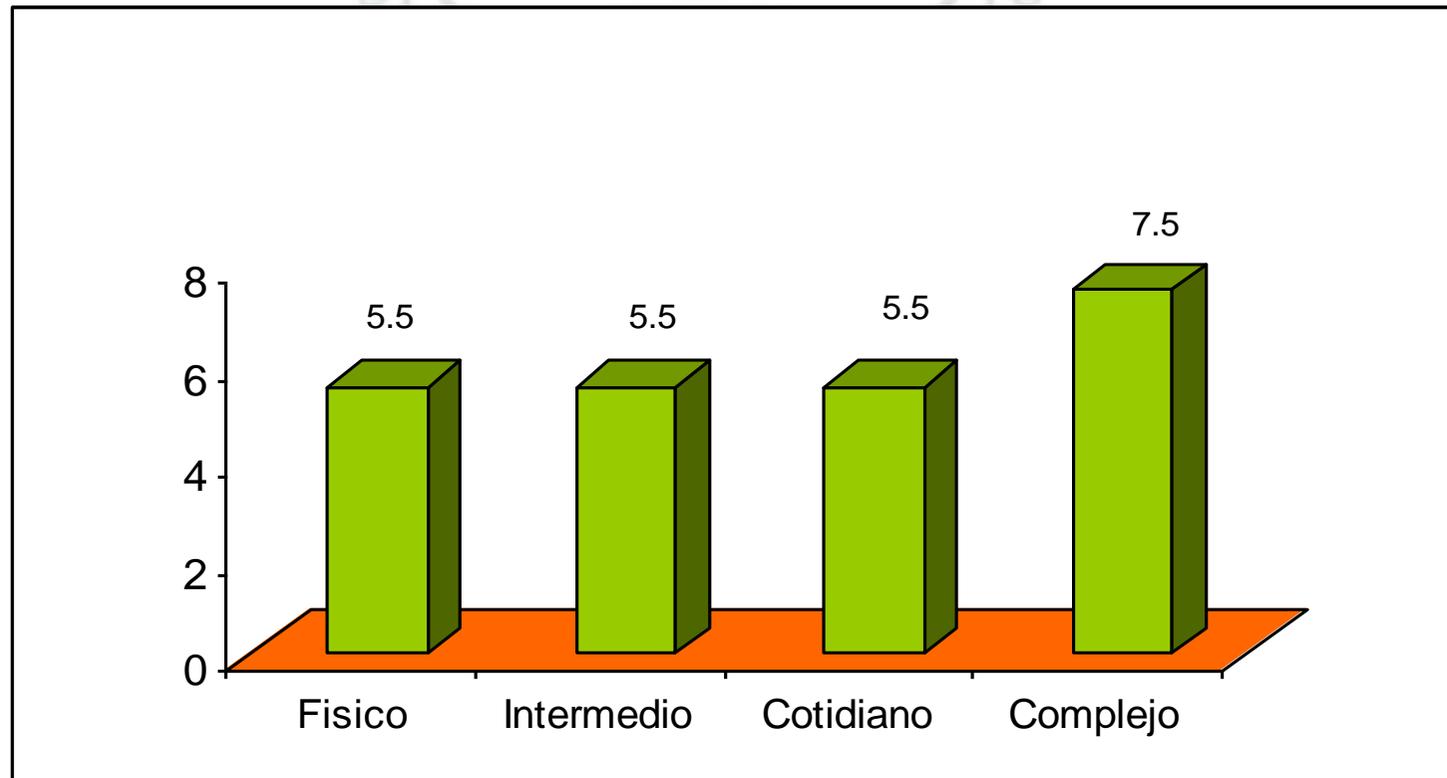
**TABLA N° 03****CONTRIBUCION DEL TIPO DE ESTRESOR AL ESTRÉS LABORAL  
LEVE**

ESTADÍGRAFOS	TIPOS DE ESTRESORES			
	Físico	Intermedio	Cotidiano	Complejo
N° Casos	2	2	2	2
Media	5.5	5.5	5.5	7.5
Mediana	5.5	5.5	5.5	7.5
Desviación Típica	0.71	0.71	0.71	0.71
Mínimo	5	5	5	7
Máximo	6	6	6	8

**Fuente:** Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 03, refiere a los 2 profesionales docentes que trabajan en el área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y que presentaron estrés laboral “leve”, ellos Tuvieron como estresor más frecuente al “Complejo”, la que denoto una media de 7.5 puntos. Mientras que los estresores “físico”, “Intermedio” y “Cotidiano” contribuyeron en igual puntuación (5.5).

**GRAFICO N° 03**  
**CONTRIBUCION DEL TIPO DE ESTRESOR AL ESTRÉS LABORAL LEVE**



Fuente: Tabla N° 03

**TABLA N° 04**

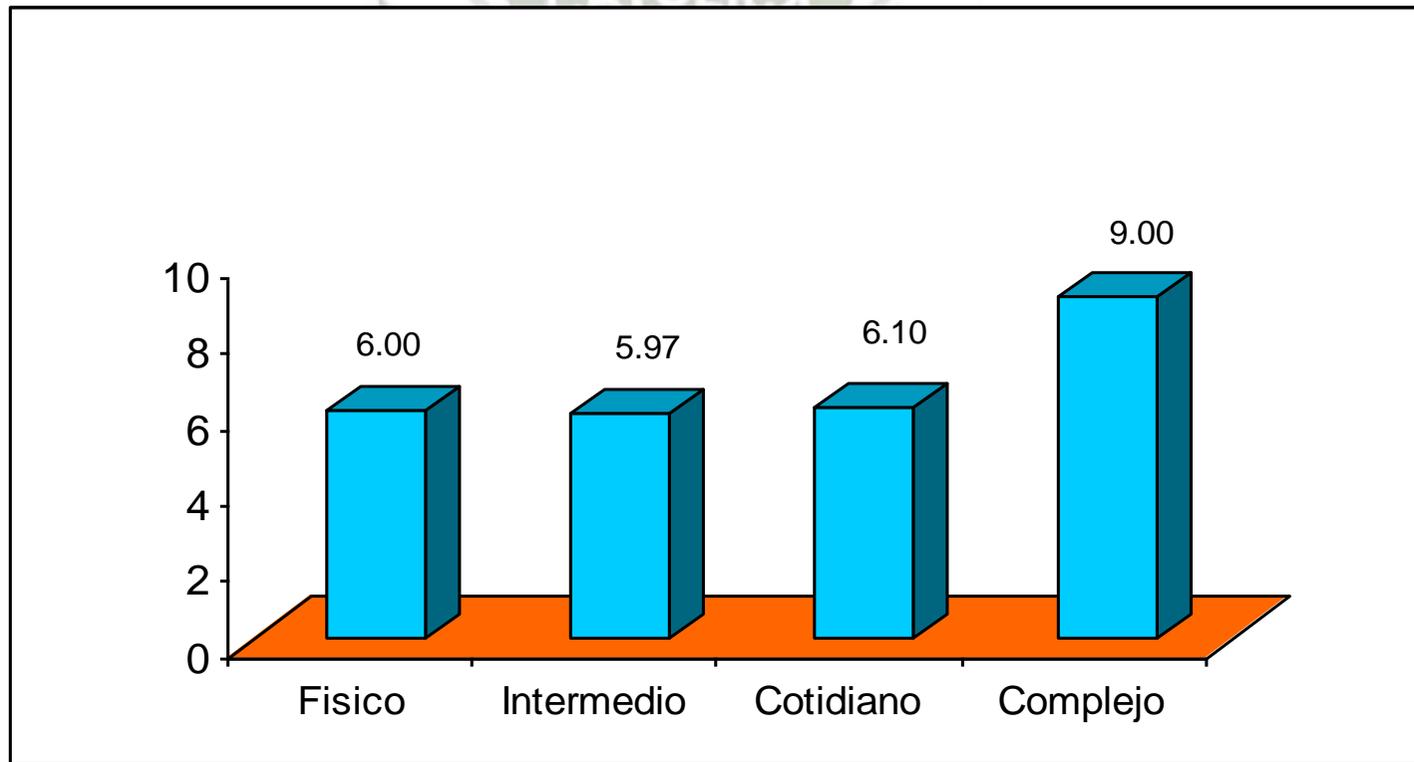
**CONTRIBUCION DEL TIPO DE ESTRESOR EN EL ESTRÉS LABORAL  
MODERADO**

ESTADÍGRAFOS	TIPOS DE ESTRESORES			
	Físico	Intermedio	Cotidiano	Complejo
N	30	30	30	30
Media	6	5.97	6.1	9
Mediana	6	6	6	9
Desviación Típica	1.20	1.00	1.03	1.31
Mínimo	3	5	5	7
Máximo	8	8	8	13

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 04, refiere a los 30 docentes que trabajan en el área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y que presentaron estrés laboral “Moderado”, ellos tuvieron como estresor más frecuente al “Complejo”, la que denoto una media de 9 puntos. Mientras que los estresores “físico”, “Intermedio” y “Cotidiano” contribuyeron con una puntuación relativamente homogénea, siendo tales valores de 6 puntos; 5.97 puntos, y 6.1 puntos respectivamente.

**GRAFICO N° 04**  
**CONTRIBUCION DE LOS ESTRESORES EN EL ESTRÉS LABORAL MODERADO**



Fuente: Tabla N° 04

**TABLA N° 05**

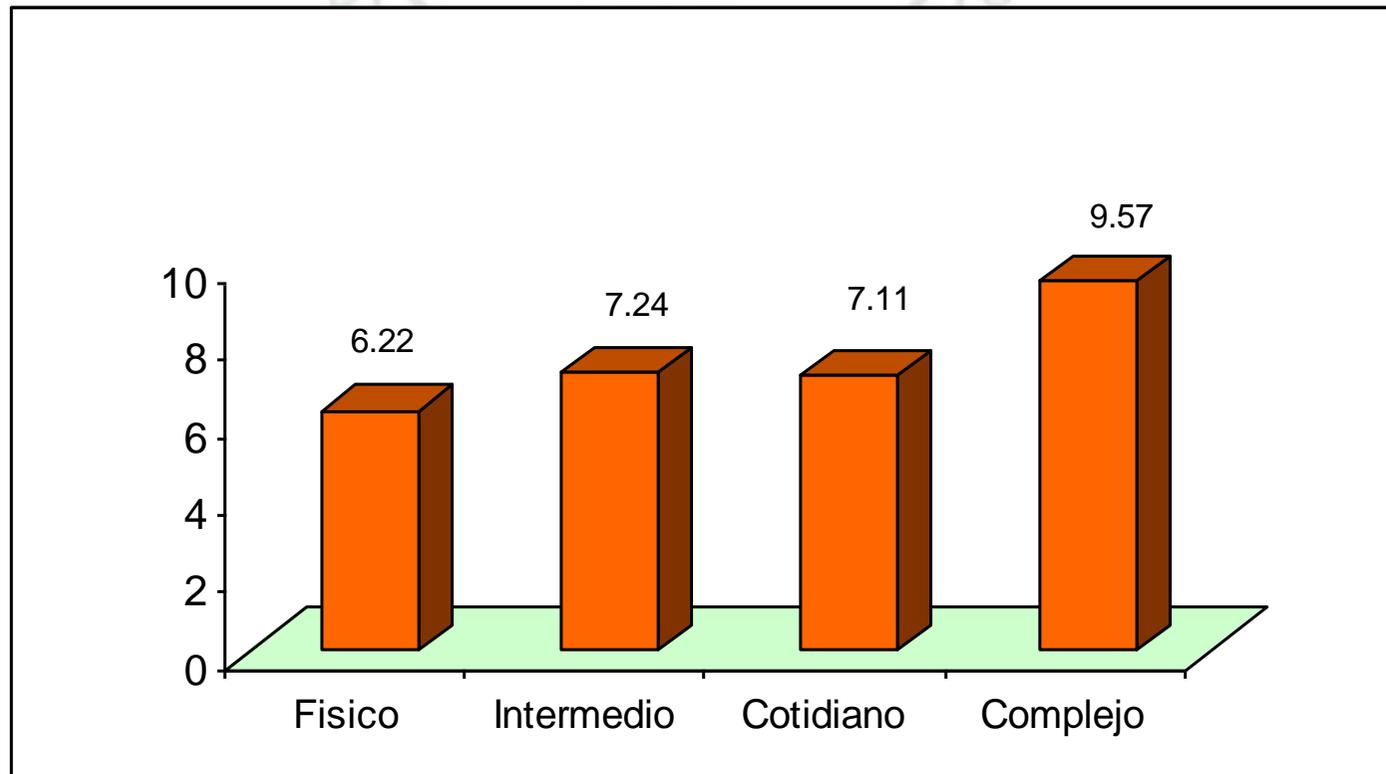
**CONTRIBUCION DEL TIPO DE ESTRESOR AL ESTRÉS LABORAL  
MARCADO**

ESTADÍGRAFOS	TIPOS DE ESTRESORES			
	Físico	Intermedio	Cotidiano	Complejo
N	37	37	37	37
Media	6.22	7.24	7.11	9.57
Mediana	6	7	7	10
Desviación Típica	1.00	1.23	1.13	0.96
Mínimo	4	5	5	7
Máximo	8	9	9	11

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 05, refiere a los 37 profesionales docentes que trabajan en el área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y que presentaron estrés laboral “Marcado”, ellos tuvieron al estresor “Complejo” como el más contribuyente, denotando una media de 9.57 puntos. Mientras que los estresores “Intermedio” y “Cotidiano” contribuyeron con puntuaciones casi iguales, siendo tales valores de 7.24 puntos y 7.11 puntos respectivamente. De los cuales el estresor “Físico” tiene la menor contribución (6.22 puntos) para este tipo de nivel de estrés laboral en los docentes.

**GRAFICO N° 05**  
**CONTRIBUCION DEL TIPO DE ESTRESOR AL ESTRÉS LABORAL MARCADO**



Fuente: Tabla N° 05

**TABLA N° 06**

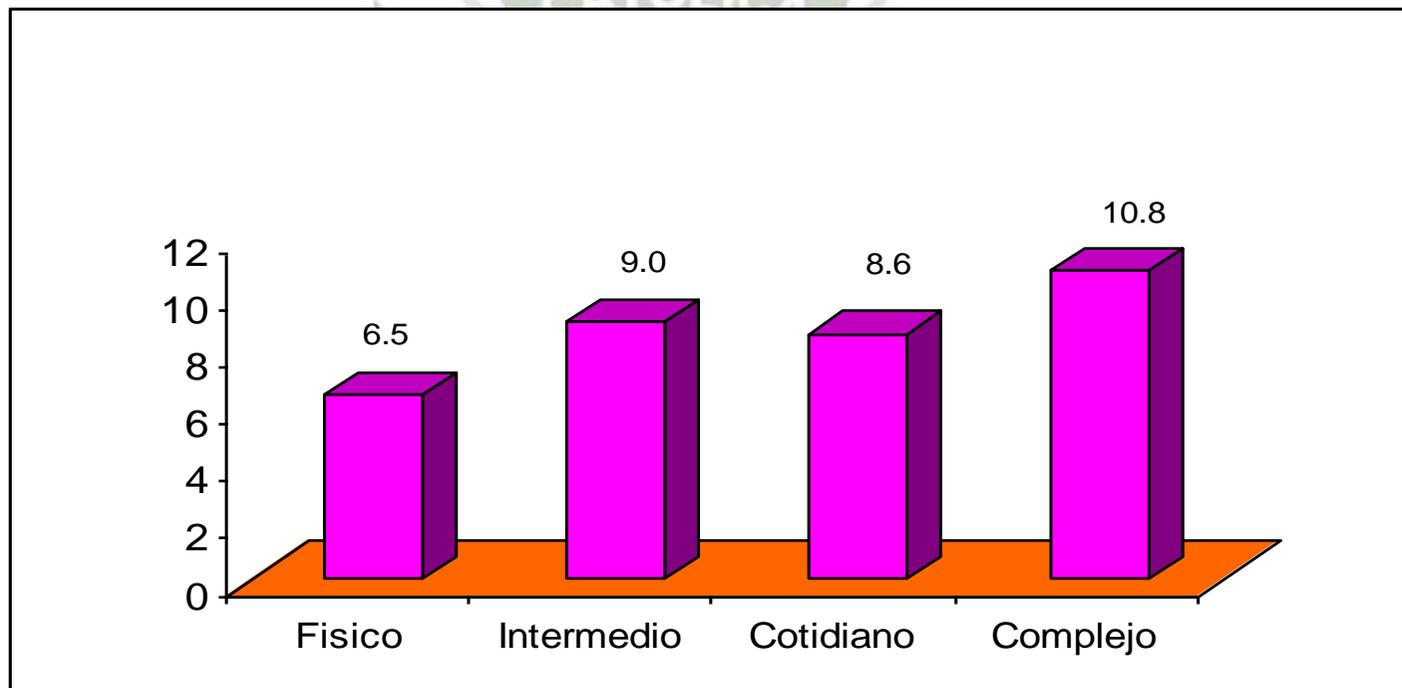
**CONTRIBUCION DEL TIPO DE ESTRESOR AL ESTRÉS LABORAL  
SEVERO**

ESTADÍSTGRAFOS	TIPOS DE ESTRESORES			
	Físico	Intermedio	Cotidiano	Complejo
N	16	16	16	16
Media	6.5	9	8.6	10.8
Mediana	6.5	9	9	10.5
Desviación Típica	0.89	0.97	1.15	1.33
Mínimo	5	7	6	9
Máximo	8	11	11	13

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 06, refiere a los 16 profesionales docentes que trabajan en el área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y que presentaron estrés laboral “Severo”, ellos tuvieron al estresor “Complejo” como el más contribuyente, denotando una media de 10.8 puntos, seguido de manera descendente de estresores como el “Intermedio”, “Cotidiano” y “Físico” con puntuaciones diferentes entre si, siendo tales valores de 9 puntos, 8.6 puntos y 6.5 puntos respectivamente.

**GRAFICO Nº 06**  
**CONTRIBUCION DEL TIPO DE ESTRESOR AL ESTRÉS LABORAL SEVERO**



Fuente: Tabla Nº 06

**TABLA N° 07**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE  
OBLIGACIONES EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO**

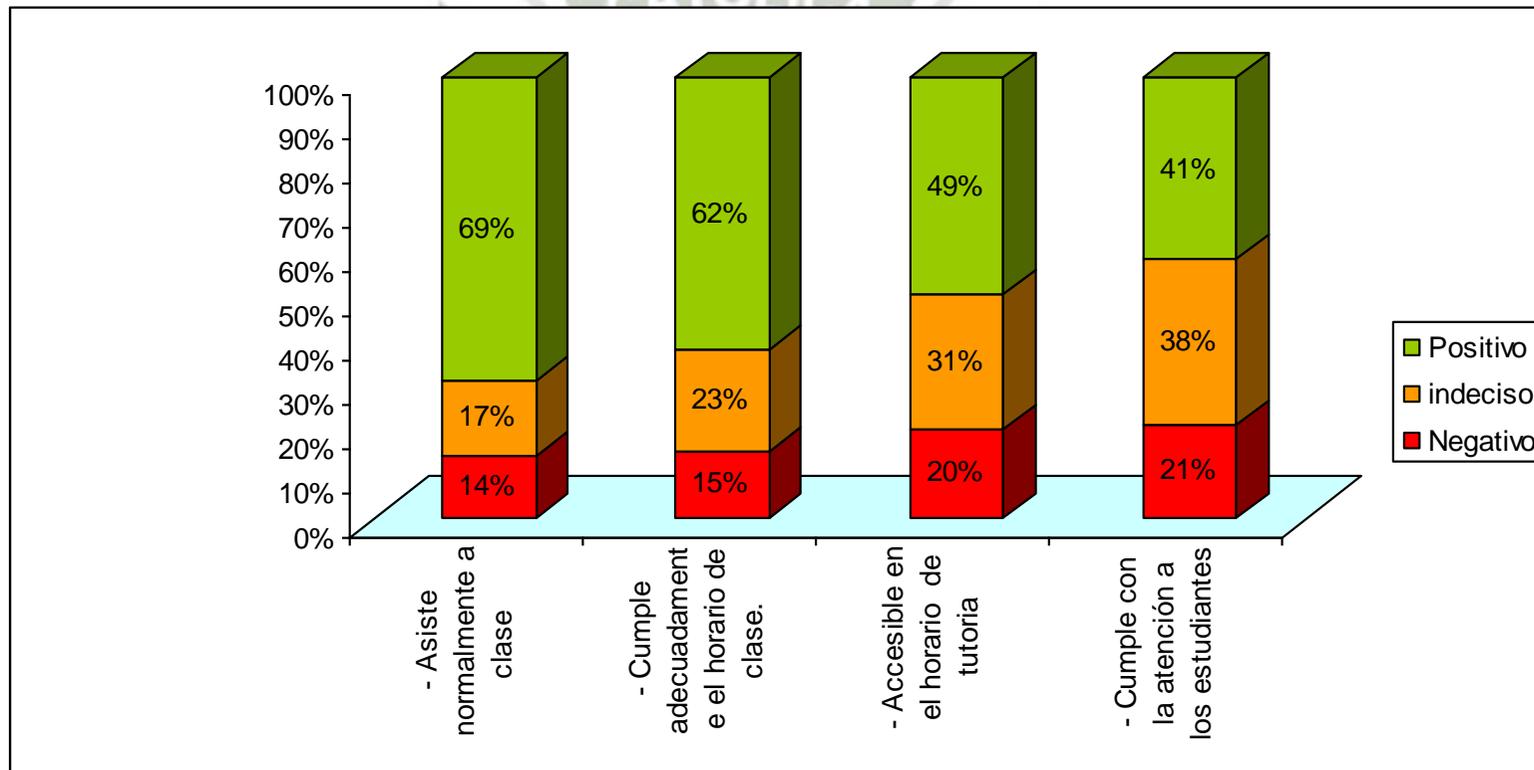
CUMPLIMIENTO CON LAS OBLIGACIONES	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Asiste normalmente a clase	3	3%	9	11%	14	17%	39	46%	20	23%
- Cumple adecuadament e el horario de clase.	5	6%	8	9%	19	23%	34	40%	19	22%
- Cumple con la atención a los estudiantes	7	8%	11	13%	32	38%	23	27%	12	14%
- Accesible en el horario de tutoría	8	9%	9	11%	26	31%	34	40%	8	9%

**Fuente:** Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 07, denota la percepción que tiene el estudiante frente al desempeño académico del docente respecto al “cumplimiento de sus obligaciones”, considerando que la mayoría de los docentes evaluados asistieron normalmente (69%), cumpliendo con el horario establecido (62%), por lo que esta acción fue considerado positivo por los estudiantes. Sin embargo para los estudiantes el 49% de los docentes evaluados mostró accesibilidad en el horario de tutoría y solo el 41% de los docentes cumple con la atención a los estudiantes.

### GRAFICO N° 07

## PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO



Fuente: Tabla N° 07

**TABLA N° 08**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE EL PROGRAMA EN EL  
DESEMPEÑO ACADEMICO**

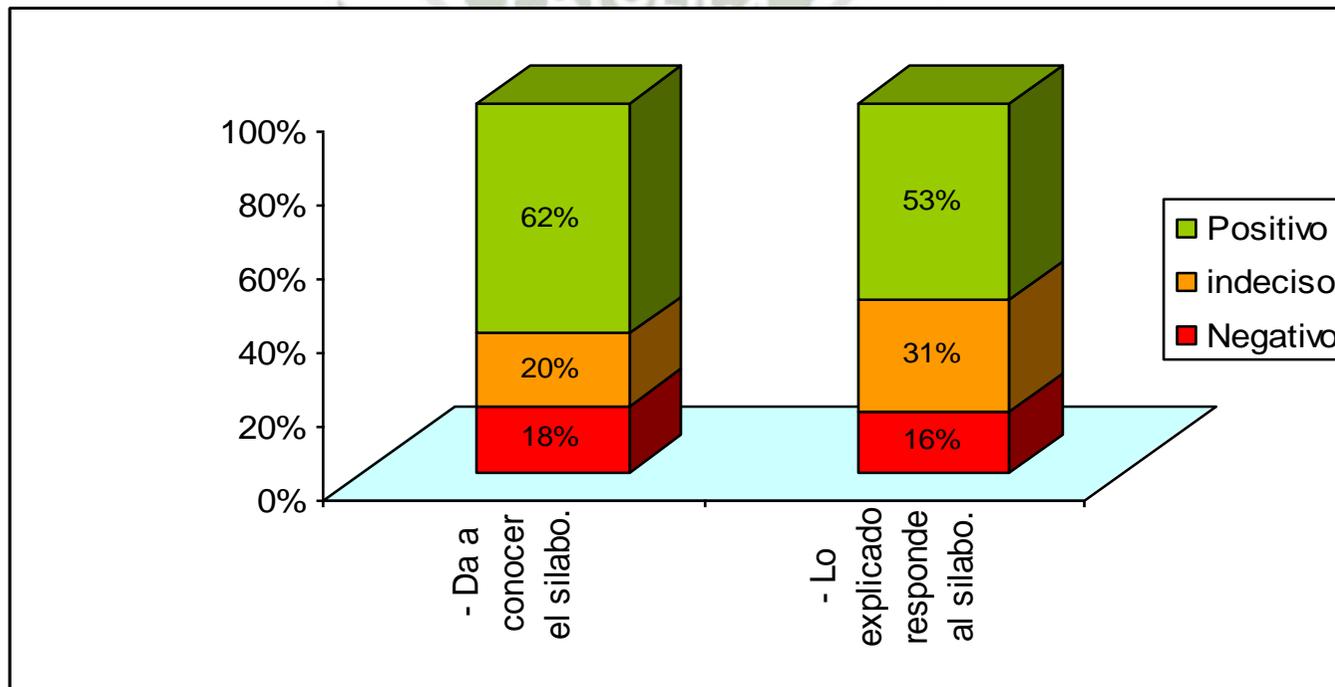
PROGRAMA	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Da a conocer el silabo.	6	7%	9	11%	17	20%	41	48%	12	14%
- Lo explicado responde al silabo.	2	2%	12	14%	26	31%	30	35%	15	18%

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 08, denota las apreciación que tiene el estudiante frente al desempeño académico del docente respecto al “Programa”, considerando que la mayoría de los docentes evaluados dieron a conocer el Silabo de la asignatura (62%) y, en relación a lo explicado en clase si correspondió al curso (53%), por lo que tal acción fue considerado positivo por los estudiantes.

**GRAFICO N° 08**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE EL PROGRAMA EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO**



Fuente: Tabla N° 08

**TABLA N° 09**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE LA METODOLOGIA EN EL  
DESEMPEÑO ACADEMICO.**

METODOLOGIA	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Se preocupa que sus clases sean buenas.	7	8%	7	8%	24	28%	37	44%	10	12%
- Explica con claridad el tema.	5	6%	13	15%	20	24%	38	45%	9	10%
- Explica acorde al conocimiento de los estudiantes.	6	7%	8	10%	30	35%	36	42%	5	6%
- Las clases están bien preparadas	5	6%	12	14%	26	31%	34	40%	8	9%
- Explica de forma ordenada.	4	5%	10	12%	26	30%	37	44%	8	9%
- Se preocupa de los problemas de aprendizaje.	7	8%	11	13%	28	33%	30	35%	9	11%
- Motiva para que participemos activamente.	5	6%	7	8%	35	41%	28	33%	10	12%
- Incita a reflexionar de lo tratado en clase.	5	6%	9	11%	25	29%	32	38%	14	16%
- Comunicación fluida docente/estudiante	5	6%	14	16%	25	30%	29	34%	12	14%
- Consigue que nos interese por la materia.	7	8%	10	12%	28	33%	30	35%	10	12%
- La asistencia ayuda para comprender la asignatura.	2	2%	9	11%	23	27%	31	36%	20	24%

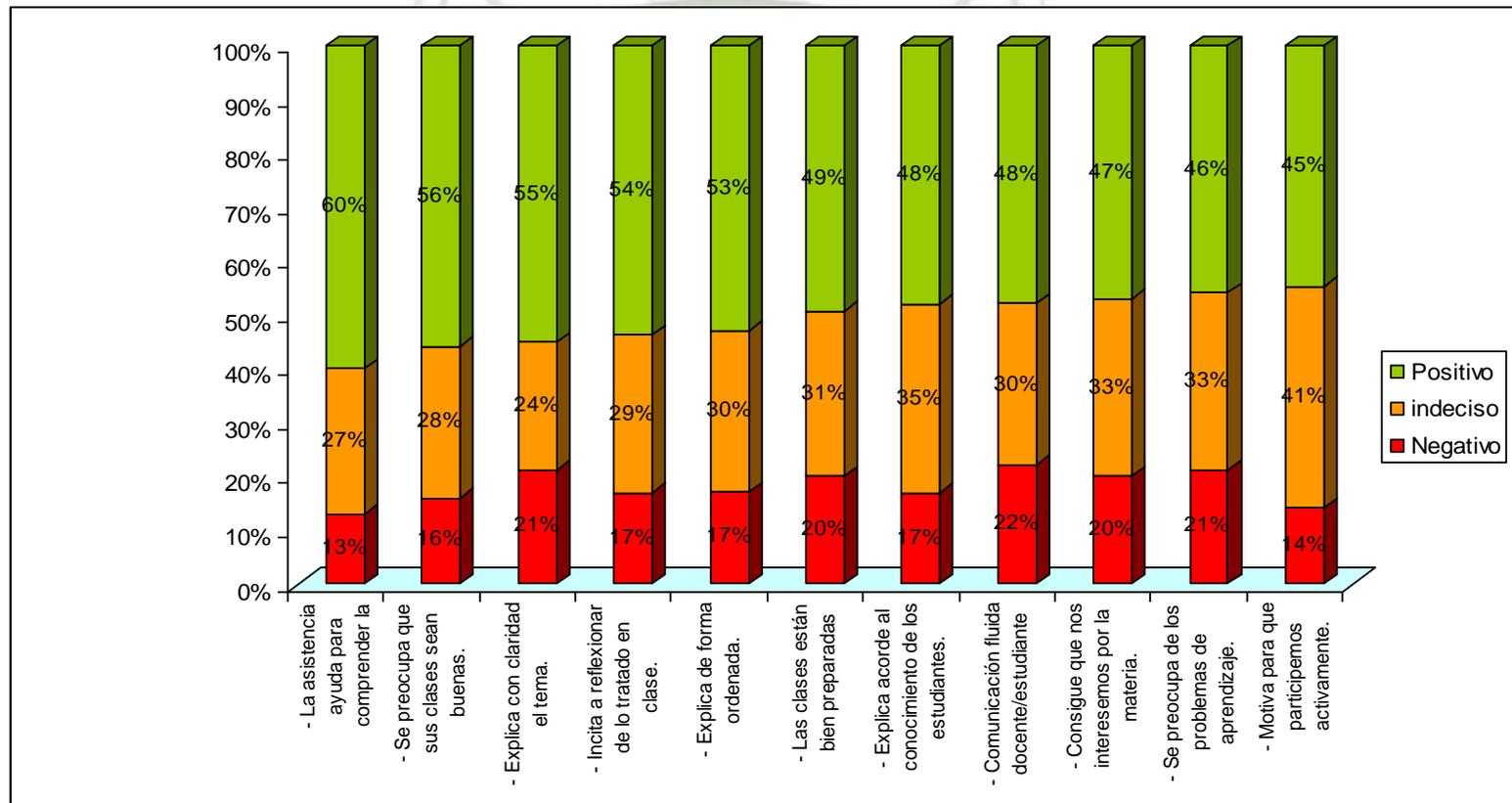
Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 09, denota las apreciación que tiene el estudiante frente al desempeño académico del docente respecto a la “Metodología”, donde la mayoría de los estudiantes (60%) corrobora que la asistencia a clases fue importante para la comprensión de la asignatura. Así también ellos consideraron que los docentes se preocupan para que sus clases sean buenas (56%), explicando con claridad el tema (55%), incitando a reflexionar a los estudiantes sobre los temas tratados en clase (54%), por lo que ellos asumen que los temas son explicados de forma ordenada (53%), tal es así que todo lo mencionado fue considerado como acciones positivas para los docentes.

También nos percatamos de apreciaciones negativas de los estudiantes hacia sus docentes que están por debajo de la mediana, así como: las clases están bien preparadas (49%), explica acorde al nivel de conocimiento de los estudiantes (48%), impera una comunicación fluida con los alumnos (48%), por lo que consigue que el estudiante se interese por la materia (47%), tanto que se preocupa por los problemas de aprendizaje (46%), motivando y haciendo que el estudiante participe activamente (45%).

### GRAFICO N° 09

### PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE LA METODOLOGIA EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO



Fuente: Tabla N° 09

**TABLA N° 10**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE EL USO DE MATERIALES  
EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO.**

MATERIALES	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Los materiales recomendados son fácilmente accesibles.	7	8%	15	18%	29	34%	25	29%	9	11%
- Los materiales de estudio son adecuados.	2	2%	18	21%	26	31%	33	39%	6	7%
- Utiliza ejemplos, esquemas para apoyar las explicaciones.	8	9%	10	12%	18	21%	41	48%	8	10%
- Fomenta el uso bibliográficos adicionales	6	7%	16	19%	22	26%	35	41%	6	7%
- Realiza seminarios, lecturas, charlas, debates.	11	13%	20	23%	22	26%	21	25%	11	13%

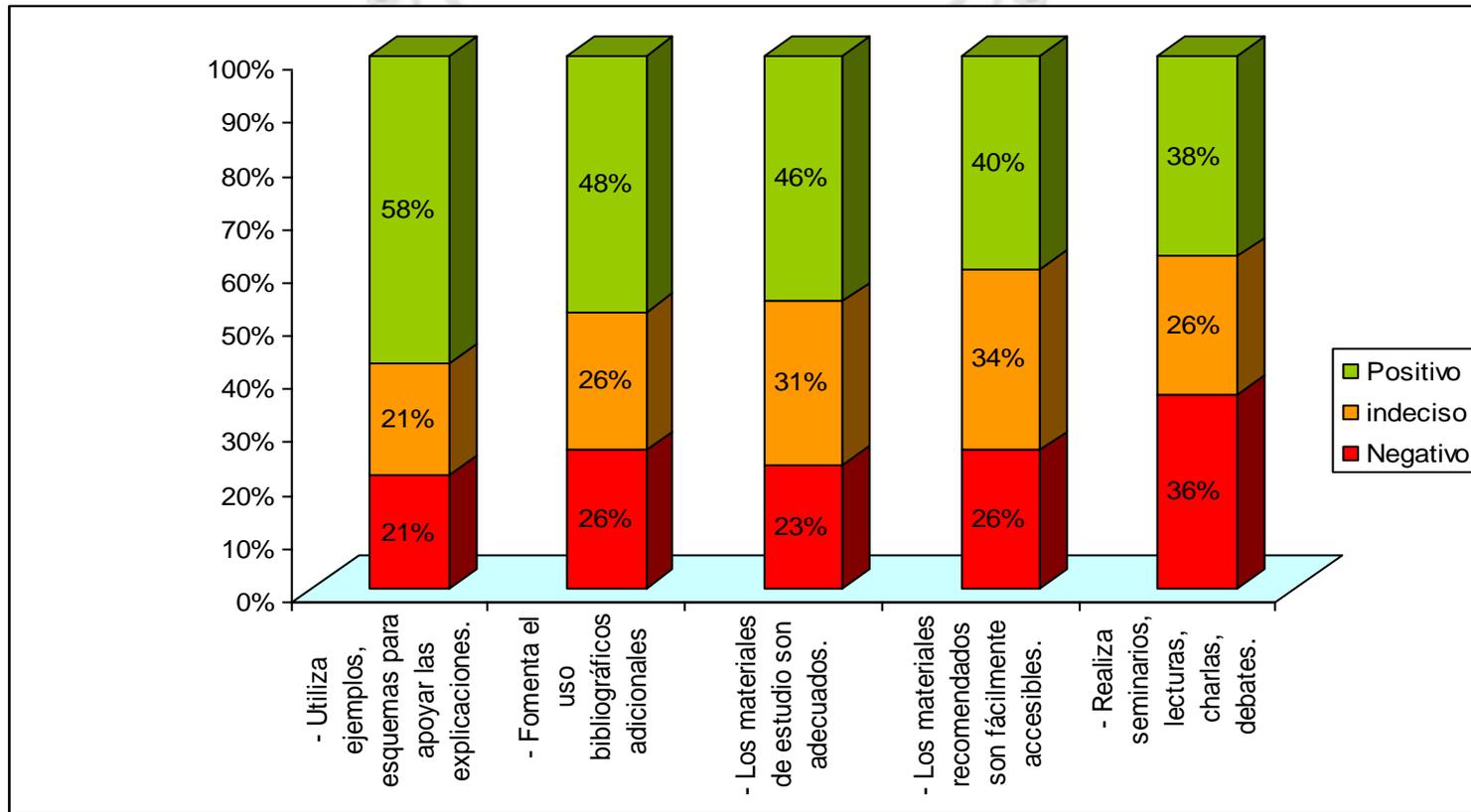
Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 10, refiere la apreciación que tiene el estudiante frente al desempeño académico del docente respecto al empleo de “Materiales”, donde la mayoría de los estudiantes (58%) considera que los docentes con frecuencia utilizaron ejemplos, esquemas, gráficos para sus explicaciones, haciendo de ello una acción positiva

También notamos apreciaciones de los estudiantes hacia sus docentes que están por debajo de la mediana, así como: el fomento adicional de uso bibliográfico (48%), la entrega de materiales adecuados (46%), la accesibilidad y utilidad de los materiales recomendados (40%), en el que promueve lecturas, charlas, debates acerca de la asignatura (38%).

**GRAFICO N° 10**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE EL USO DE MATERIALES EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO.**



Fuente: Tabla N° 10

**TABLA N° 11**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE LA ACTITUD DEL  
DOCENTE ACERCA DE SU DESEMPEÑO ACADÉMICO.**

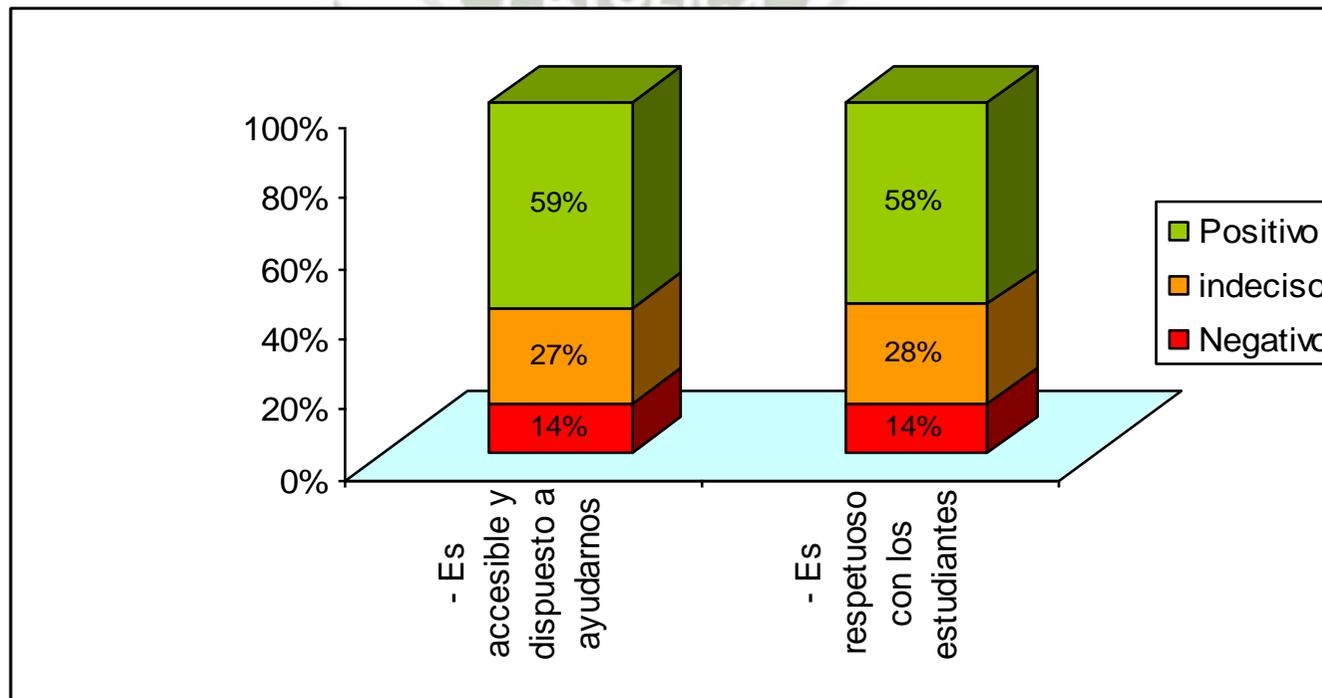
ACTITUD DEL DOCENTE	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Es respetuoso con los estudiantes	5	6%	7	8%	24	28%	32	38%	17	20%
- Es accesible y dispuesto a ayudarnos	4	5%	8	9%	23	27%	37	44%	13	15%

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 11, denota la apreciación que tiene el estudiante frente al desempeño académico del docente respecto a la “Actitud del mismo”, considerando que la mayoría de los docentes evaluados mostraron accesibilidad y disposición hacia la ayuda (59%), en el que destaco el respeto que guarda hacia los estudiantes (58%), por lo que estas acciones fueron considerado positivamente por los estudiantes.

**GRAFICO N° 11**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE LA ACTITUD DEL DOCENTE ACERCA DE SU DESEMPEÑO ACADEMICO.**



Fuente: Tabla N° 11

**TABLA N° 12**

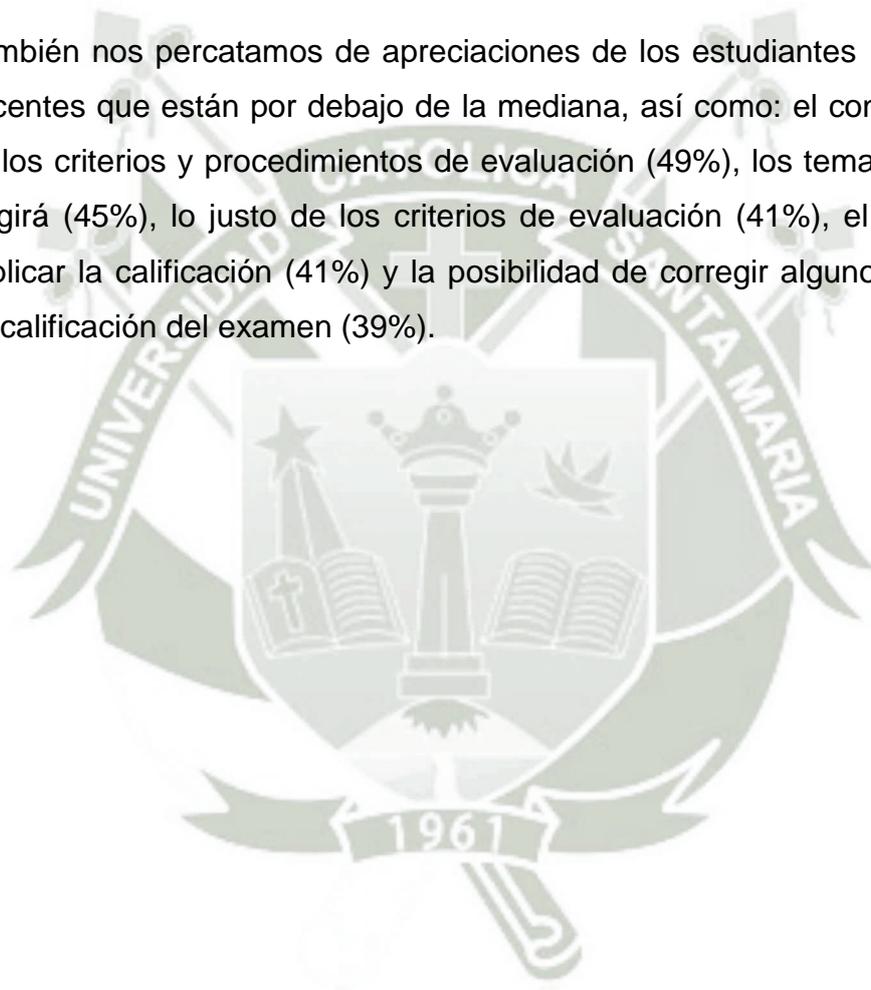
**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE EL CRITERIO DE  
EVALUACION EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO**

EVALUACION	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Conozco los criterios de evaluación	3	4%	12	14%	28	33%	32	37%	10	12%
- Tengo claro lo que se nos va a exigir	4	5%	14	16%	29	34%	29	34%	9	11%
- Los criterios de evaluación son adecuados	6	7%	16	19%	28	33%	28	33%	7	8%
- Los exámenes verifican grado de comprensión.	5	6%	10	12%	23	27%	40	47%	7	8%
- Explica la calificación y es capaz de revisarla.	8	9%	15	18%	27	32%	25	29%	10	12%
- Hay posibilidad de corregir los criterios de calificación del examen.	6	7%	20	24%	26	30%	25	29%	8	10%
- El nivel exigido en la evaluación es adecuado.	4	5%	9	11%	16	19%	44	51%	12	14%
- Da a conocer las calificaciones a tiempo	2	2%	19	22%	20	23%	35	41%	9	11%
- La calificación final es fruto del trabajo realizado a lo largo de todo el curso	4	5%	6	7%	19	22%	38	45%	18	21%

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

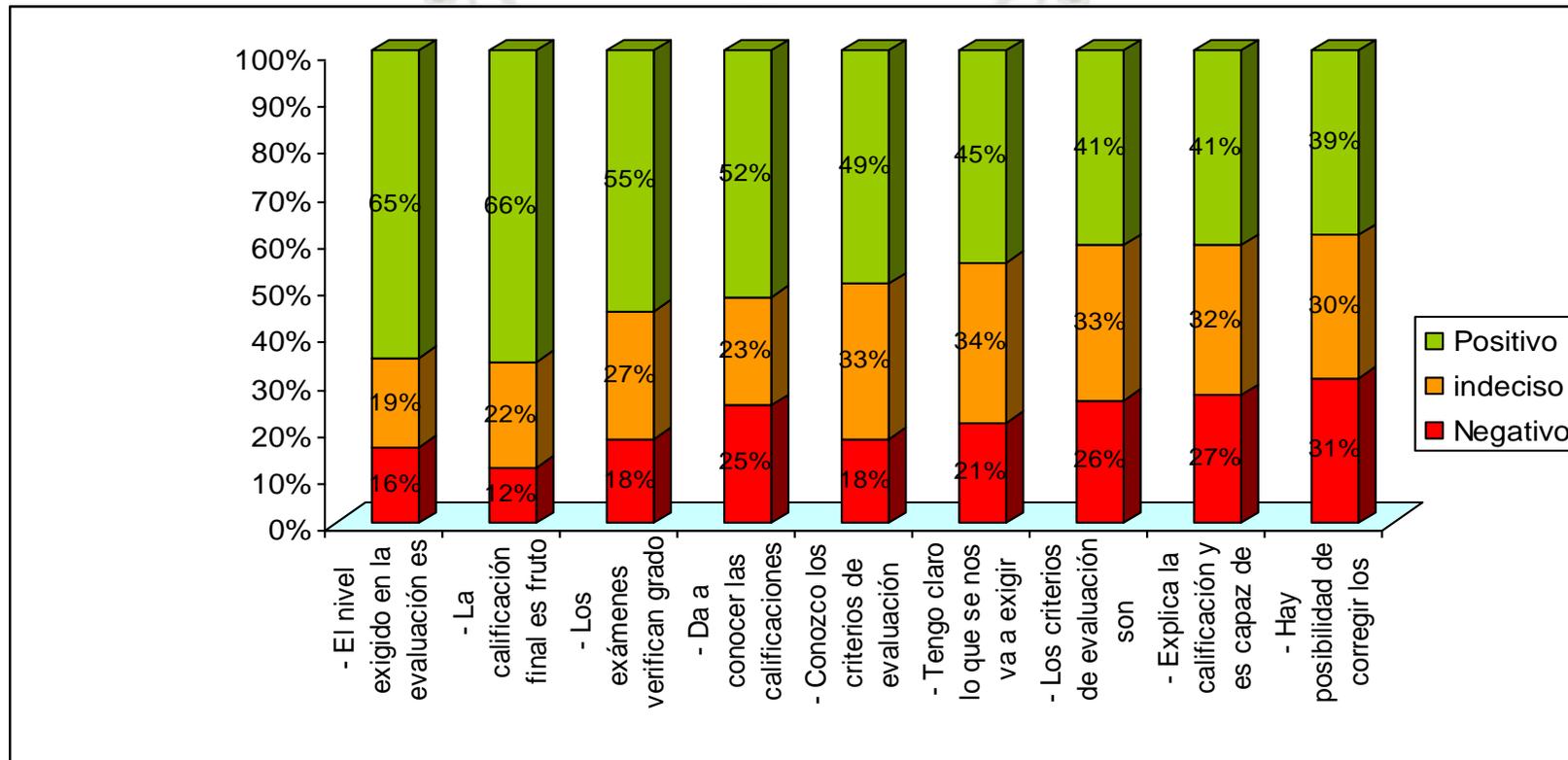
La tabla N° 12, denota las apreciación que tiene el estudiante frente al desempeño académico del docente respecto a la “Evaluación”, donde la mayoría de los estudiantes (65%) indicaron que el nivel exigido en la evaluación fue adecuado, también ellos consideran que la calificación final se realizo a lo largo del semestre (66%) y que los exámenes comprueban el nivel de comprensión de los temas (55%), reluciendo de ello la entrega a tiempo de las calificaciones (52%), por lo que se considero a todos ellos como acciones positivas del docente.

También nos percatamos de apreciaciones de los estudiantes hacia sus docentes que están por debajo de la mediana, así como: el conocimiento de los criterios y procedimientos de evaluación (49%), los temas que nos exigirá (45%), lo justo de los criterios de evaluación (41%), el hecho de explicar la calificación (41%) y la posibilidad de corregir algunos criterios de calificación del examen (39%).



**GRAFICO N° 12**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE EL CRITERIO DE EVALUACION EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO**



Fuente: Tabla N° 12

**TABLA N° 13**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE LA PRÁCTICA EN EL  
DESEMPEÑO ACADEMICO**

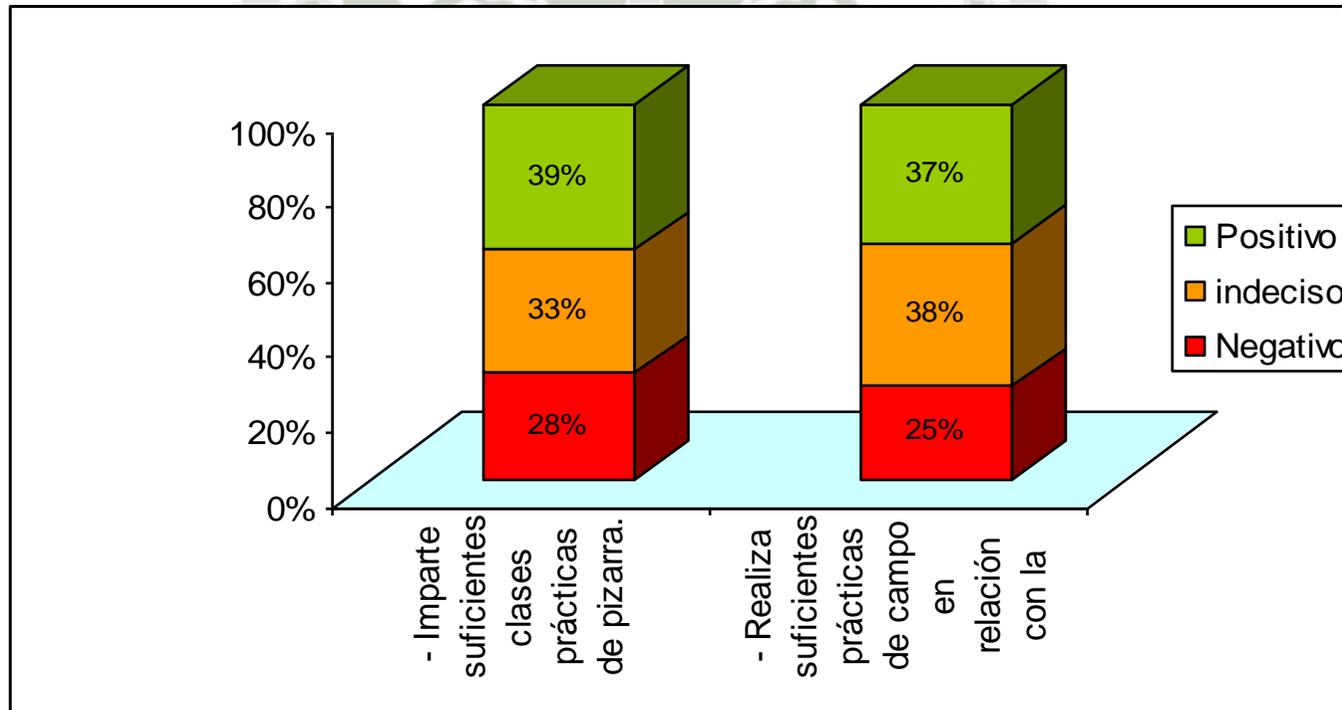
PRACTICAS	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Imparte suficientes clases prácticas de pizarra.	4	5%	20	23%	28	33%	26	31%	7	8%
- Realiza suficientes prácticas de campo en relación con la asignatura.	5	6%	16	19%	32	38%	25	29%	7	8%

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 13, denota las apreciación que tiene el estudiante frente al desempeño académico del docente respecto a la realización de “Practicas”, en el que las apreciaciones de los estudiantes hacia sus docentes estuvieron por debajo de la mediana en aspectos como: la impartición suficiente de clases practicas de pizarra (39%) y la realización suficiente de practicas de campo según la materia asignada (37%).

**GRAFICO N° 13**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO**



Fuente: Tabla N° 13

**TABLA N° 14**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE LA SATISFACCION EN EL  
DESEMPEÑO ACADEMICO DOCENTE**

SATISFACCIÓN	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Estoy satisfecho con la labor docente	7	8%	14	17%	25	29%	30	35%	9	11%
- Me siento satisfecho asistiendo a sus clases.	5	6%	12	14%	29	34%	27	32%	12	14%
- Aprendí bastante en esta asignatura.	7	8%	16	19%	31	36%	22	26%	9	11%
- Dedique más esfuerzo a esta asignatura	3	4%	10	12%	34	40%	30	35%	8	9%
- El nivel de esfuerzo a la materia es elevado.	4	5%	10	12%	28	33%	28	33%	15	18%

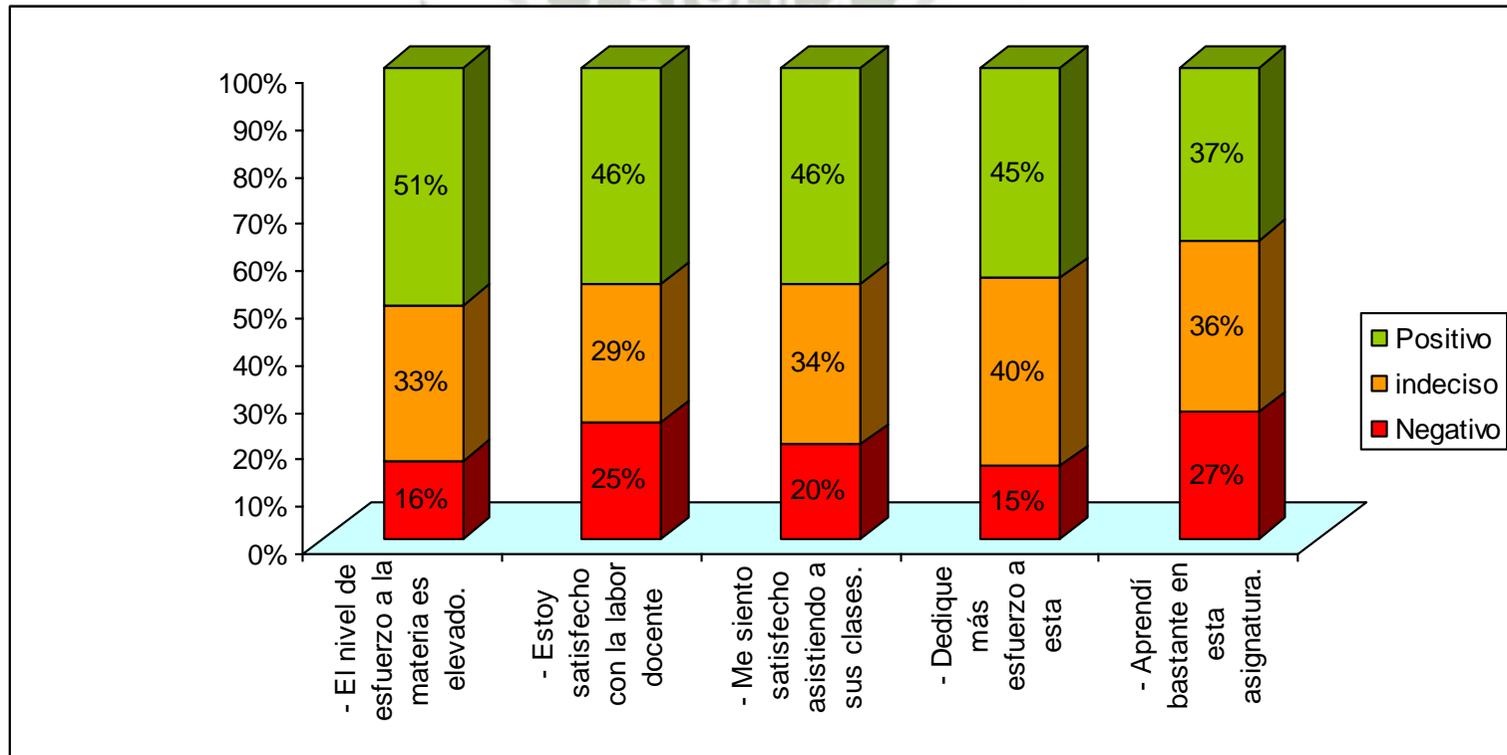
Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 14, refiere la apreciación que tuvo el estudiante frente al desempeño académico del docente respecto a la "Satisfacción" por la enseñanza, donde la mayoría de los estudiantes considero que el nivel de esfuerzo impuesto a la materia fue elevado (51%), haciendo de ello una acción positiva.

También notamos apreciaciones de los estudiantes hacia sus docentes que están por debajo del valor porcentual medio, así como: la satisfacción con la labor docente (46%), satisfacción con la asistencia a clases (46%), el mayor esfuerzo que exigió la asignatura (44%) y el merito al buen aprendizaje de la materia (37%)

**GRAFICO N° 14**

**PERCEPCION DEL ESTUDIANTE SOBRE LA SATISFACCION EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO DOCENTE**



Fuente: Tabla N° 14

**TABLA N° 15****NIVELES DE DESEMPEÑO ACADEMICO DOCENTE.**

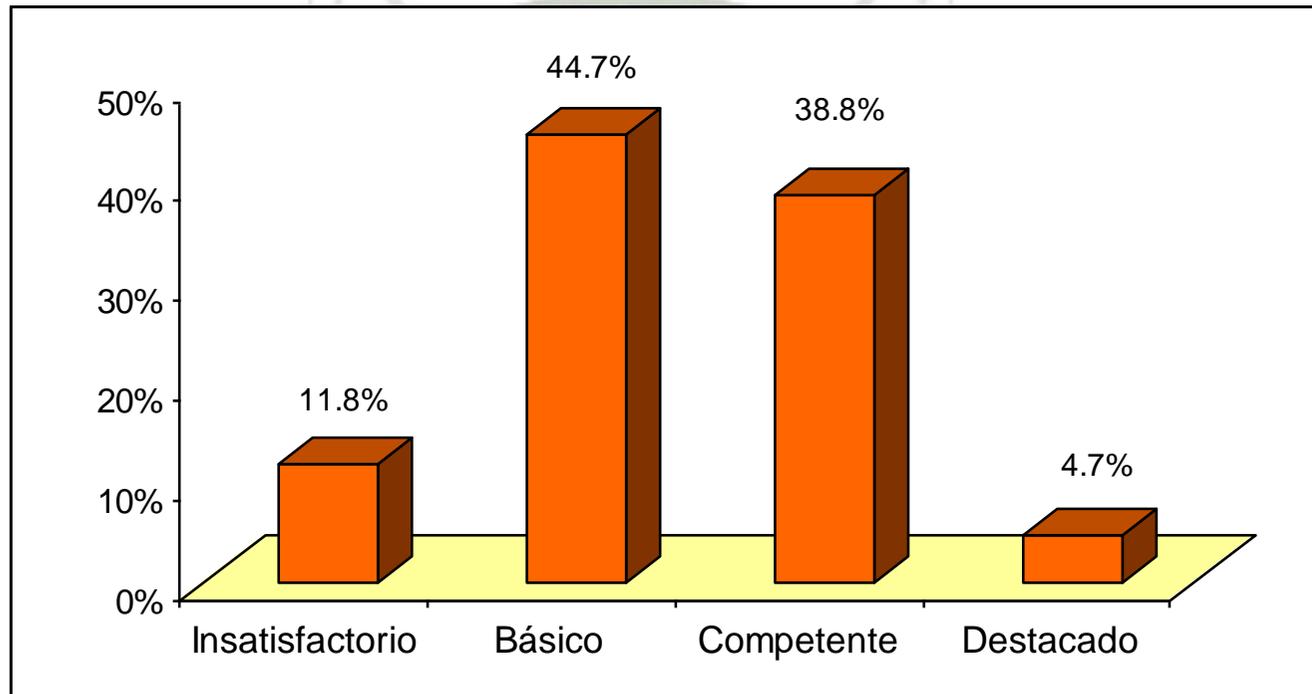
DESEMPEÑO ACADEMICO DOCENTE	FRECUENCIA	
	Nº	%
Insatisfactorio	10	11.8%
Básico	38	44.7%
Competente	33	38.8%
Destacado	4	4.7%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla N° 15 nos expresa que el 44.7% de los docentes evaluados a través de la opinión de los estudiantes tiene un desempeño académico “Básico”, seguido del 38.8% de docentes quienes calificaron un desempeño académico “Competente”. En tanto, solo el 4.7% de los docentes tiene una apreciación de desempeño académico “Destacado” por parte de los estudiantes. Mientras que el 11.8% de los docentes reflejo “Insatisfacción” en su desempeño académico hacia los estudiantes.

**GRAFICO N° 15**

**NIVELES DE DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE.**



Fuente: Tabla N° 15

**TABLA N° 16**

**RELACION ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO.**

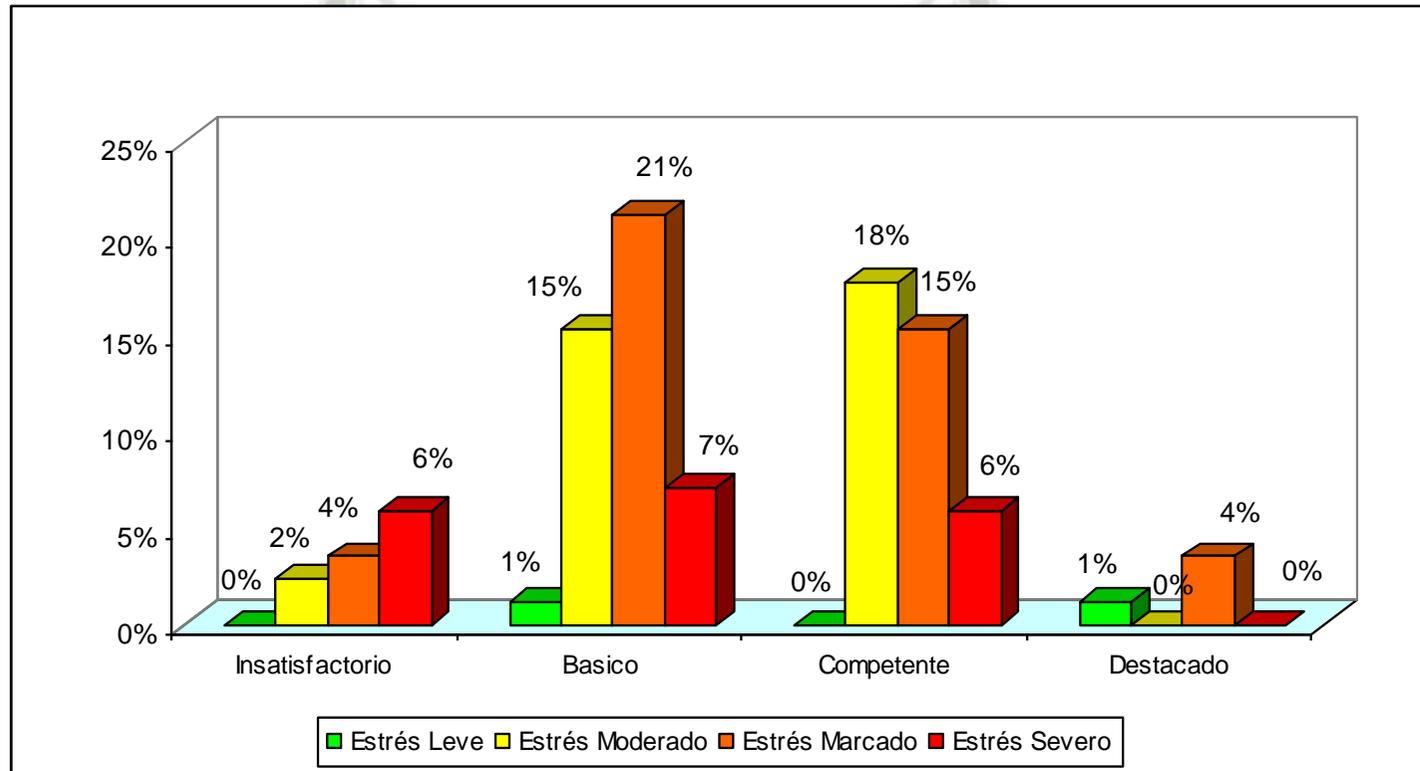
NIVELES DE ESTRES	NIVELES DE DESEMPEÑO ACADÉMICO				Total
	Insatisfactorio	Básico	Competente	Destacado	
<b>Estrés Leve</b>	0	1	0	1	2
	0%	1%	0%	1%	2%
<b>Estrés Moderado</b>	2	13	15	0	30
	2%	15%	18%	0%	35%
<b>Estrés Marcado</b>	3	18	13	3	37
	4%	21%	15%	4%	44%
<b>Estrés Severo</b>	5	6	5	0	16
	6%	7%	6%	0%	19%
<b>Total</b>	10	38	33	4	85
	12%	44%	39%	5%	100%

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

La tabla de contingencia N° 16, indica que de los 85 docentes evaluados tanto en sus niveles de estrés laboral y desempeño académico docente presentaron las siguientes características. El 12% fue apreciado por el estudiante con un nivel “Insatisfactorio” de desempeño académico, los que a su vez presentaron en su mayoría estrés laboral “Severo”. También el 44% de los docentes que tuvieron una apreciación “Básico” respecto a su desempeño académico, aparecieron mayormente con estrés laboral “Marcado” (21%) y estrés laboral “Moderado” (15%). Los docentes que presentaron una percepción “Competente” en su desempeño académico (39%), en su mayoría tuvieron estrés laboral “Moderado” y “Marcado” cuyos valores porcentuales fueron de 18% y 15% respectivamente. Mientras que el 5% de docentes con desempeño académico “Destacado” presentaron con asiduidad estrés “Marcado” (4%).

**GRAFICO N° 16**

**RELACION ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO.**



Fuente: Tabla N° 16



# PRUEBA DE HIPÓTESIS

## PRUEBA DE HIPOTESIS DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

### HIPOTESIS ESTADISTICA:

$H_0$ : El 50% o menos de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano tienen estrés laboral marcado o severo.

$H_1$ : Más del 50% de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad nacional del Altiplano tienen estrés laboral marcado o severo.

### DATOS:

$$\hat{p} = 63\%$$

$$P = 50\%$$

$$Q = 50\%$$

$$n = 85$$

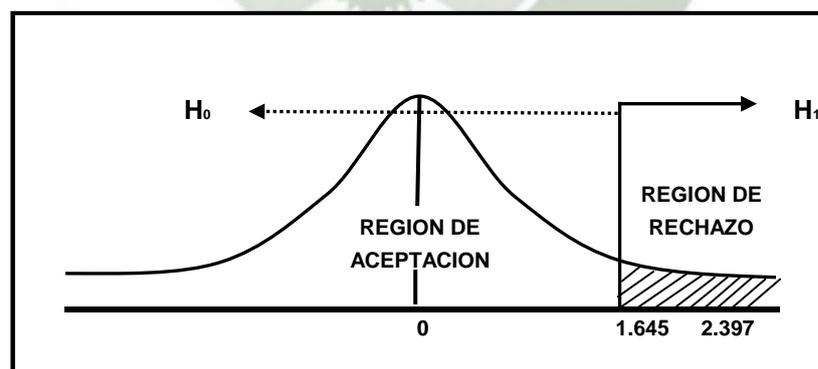
$$Z_{95\%} = 1.645$$

$$Z_c = \frac{\hat{p} - P}{\sqrt{\frac{PQ}{n}}}$$

### DONDE:

$$H_0 : P \leq 50\%$$

$$H_1 : P > 50\%$$



Esta prueba estadística de una proporción conlleva al rechazo de la  $H_0$ , pues la  $Z_c = 2.397$ , es mayor a la  $Z_t = 1.645$  para un 95% de confianza, esto confirma lo expuesto, considerando que más del 50% de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad

Nacional del Altiplano, tienen como prevalencia los tipos de estrés laboral marcado o severo

## PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL NIVEL DE DESEMPEÑO ACADEMICO DOCENTE

### HIPÓTESIS ESTADISTICA:

$H_0$ : El 50% o menos de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano tienen un nivel de desempeño académico Competente o Destacado

$H_1$ : Más del 50% de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano tienen un nivel de desempeño académico Competente o Destacado.

### DATOS:

$$\hat{p} = 43.5\%$$

$$P = 50\%$$

$$Q = 50\%$$

$$n = 85$$

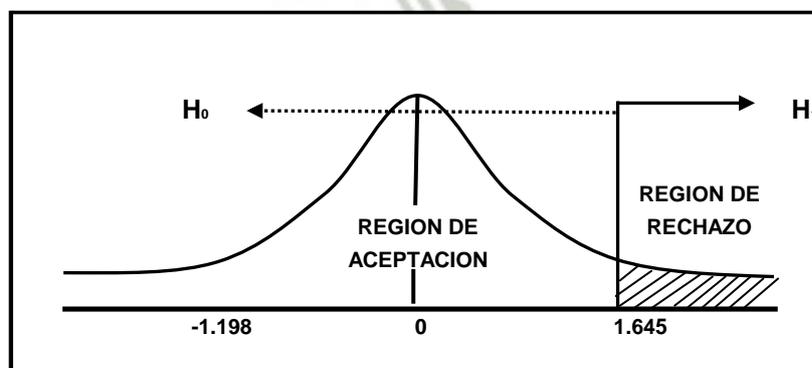
$$Z_{95\%} = 1.645$$

$$Z_c = \frac{\hat{p} - P}{\sqrt{\frac{PQ}{n}}}$$

### DONDE:

$$H_0 : P \leq 50\%$$

$$H_1 : P > 50\%$$



El resultado de esta prueba estadística conlleva al rechazo de la hipótesis alterna, pues la  $Z_c = -1.198$ , la que es menor a la  $Z_t = 1.645$  para un 95% de confianza, esto confirma lo expuesto, considerando que el 50% o menos de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano tuvo un nivel de desempeño académico Competente o Destacado.

**TABLA N° 17**  
**DISTRIBUCION DE LA MEDIA DE INDICADORES DE DESEMPEÑO  
ACADEMICO**

INDICADORES DE DESEMPEÑO ACADEMICO	ESTADIGRAFOS		
	Frecuencia	Media	Desviación Estándar
Cumplimiento con las obligaciones	85	3.5047	0.87708
Programa	85	3.5176	0.93046
Metodología	85	3.3906	0.81323
Materiales	85	3.2071	0.91519
Actitud del docente	85	3.5647	0.9053
Evaluación	85	3.3588	0.82061
Prácticas	85	3.1471	9.412
Satisfacción	85	3.3035	0.86664

Fuente: Elaboración propia / Encuesta Procesada.

Al percatarnos en los indicadores de desempeño académico ellos aparentemente tienen coincidencia con el valor de su media aritmética, la que oscila en el rango de 3, para confirmar tal aseveración recurrimos a la prueba de Levene, la que corrobora lo señalado, encontrando en dichas medias homogeneidad de varianzas, supuesto necesario que debe cumplir un análisis de varianza

**Prueba de homogeneidad de varianzas**

Desempeño Docente

Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
.643	7	672	.720

Tras analizar el ANOVA, encontramos que la F calculada (672) es superior a la F tabulada (0.720) a un 95% de confianza, la que indica que si existe diferencia significativa entre los promedios de los indicadores de desempeño académico

**ANOVA**

Desempeño Docente

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	13.509	7	1.930	2.432	.018
Intra-grupos	533.211	672	.793		
Total	546.720	679			

En tal sentido la prueba Duncan muy a pesar de encontrar diferencia entre dichas medias considera tres grupos de comportamiento homogéneo entre tales indicadores, siendo: los indicadores con mayor calificación positiva por los estudiantes la actitud del docente (3.56), el programa (3.51) y el cumplimiento con sus obligaciones (3.50). También apreciamos indicadores con una apreciación regular por parte del estudiante hacia sus docentes siendo ellos la metodología (3.39), la evaluación (3.35) y la satisfacción (3.30). Por ultimo tenemos a los indicadores con menor apreciación por los estudiantes, siendo ellos uso de materiales (3.207) y practicas (3.147)

### Desempeño Docente

Duncan<sup>a</sup>

Dimensiones de Desempeño Docente	N	Subconjunto para alfa = .05		
		1	2	3
Practicas	85	3.1471		
Materiales	85	3.2071	3.2071	
Satisfaccion	85	3.3035	3.3035	3.3035
Evaluacion	85	3.3588	3.3588	3.3588
Metodologia	85	3.3906	3.3906	3.3906
cumplimiento con las obligaciones	85		3.5047	3.5047
Programa	85			3.5176
Actitud del docente	85			3.5647
Sig.		.114	.051	.096

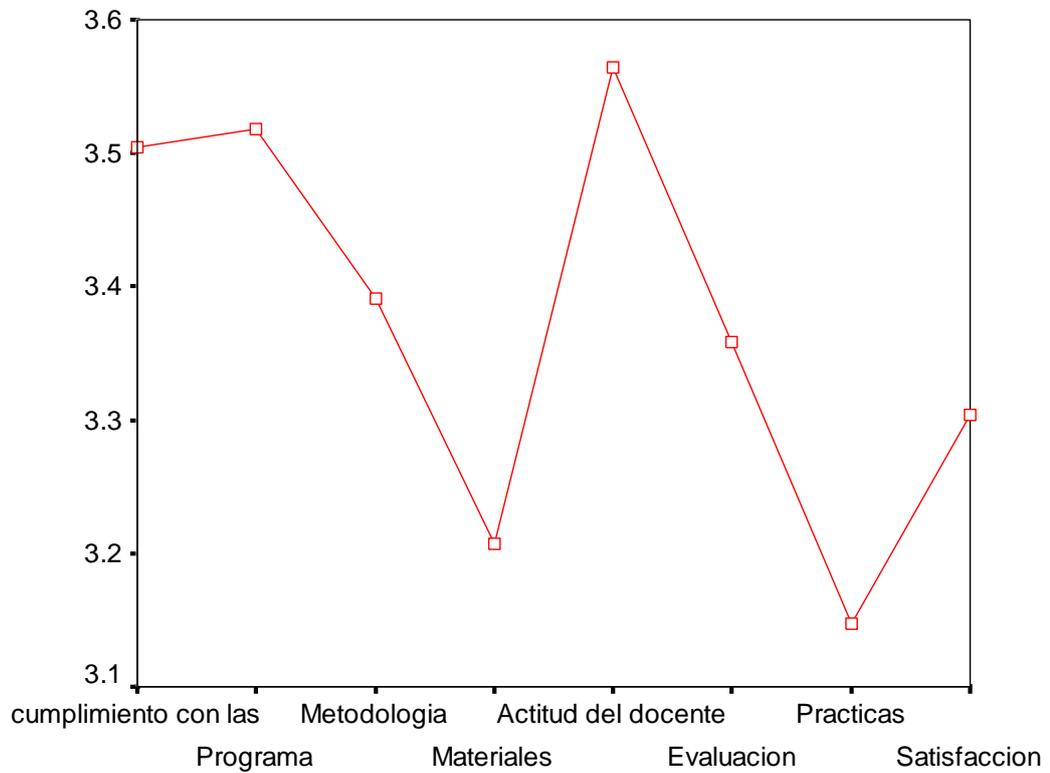
Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a. Usa el tamaño muestral de la media armónica = 85.000.



**GRAFICO Nº 17**

**DISTRIBUCION DE LAS DIMENSIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE**



**Dimensiones de Desempeño Docente**

Fuente: Tabla Nº 17



## PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA INFLUENCIA ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO ACADEMICO DOCENTE

$H_0$ : No existe relación entre los niveles de estrés laboral con el desempeño académico del docente nombrado del área de Ciencias Sociales de la Universidad nacional del Altiplano

$H_1$ : Si existe relación entre los niveles de estrés laboral con el desempeño académico del docente nombrado del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.723 <sup>a</sup>	9	.014
Razón de verosimilitud	16.425	9	.059
Asociación lineal por lineal	3.821	1	.051
N de casos válidos	85		

a. 10 casillas (62.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .09.

Se rechaza la  $H_0$ , pues la  $\chi_c^2 = 20.723$  es mayor que la  $\chi_t^2 = 16.919$ , para un 95% de confianza, a nueve grados de libertad, asumiendo que si hay relación significativa entre los niveles de estrés laboral con el desempeño académico del docente nombrado del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Gamma	-.255	.146	-1.670	.095
N de casos válidos	85			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

A su vez al analizar la tabla de contingencia con datos ordinales, concluimos la presencia de una leve relación inversa entre estas dos variables. Resultado que fue comprobado con el estadístico Gamma cuyo valor negativo equivale a -0.255, por lo que esta inferencia no denota significancia a un 5%. Resolviendo que el estrés laboral de alguna manera influye negativamente en el desempeño académico del docente universitario.



## DISCUSIÓN

En la tabla N° 02 damos a conocer que el 63% de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, presento estrés laboral marcado o severo, entre ellos, el 19% tiene estrés severo, lo que indico que los docentes que se encontraron en este nivel presentaron múltiples problemas a nivel laboral, en su entorno familiar y en su salud, implicando por ende el origen de trastornos psicosomáticos, los que le produjeron daño orgánico latente. En tanto los docentes que presentaron estrés laboral marcado (44%) tuvieron un estrés laboral permanente lo que induce, que constantemente se enfrentaron con días difíciles en su entorno laboral y familiar. Los signos y síntomas que presentar fueron: irritabilidad, tensión muscular, insomnio, mal humor, dificultad para concentrarse, cambios en el apetito entre otros, en este nivel se aprecio una caída del rendimiento laboral a causa del estrés laboral, por lo que si esta situación se prolonga, puede ocasionarle daño en su salud. De ello inferimos que la presencia de estos dos niveles de estrés (severo o marcado) son dañinos para la salud del docente nombrado del área de Ciencias Sociales, debido a que los mismos no están en la capacidad para desenvolverse eficazmente en su entorno laboral corrobora lo dicho Kyriacou (1987) quien encontró que una de las mayores fuentes de estrés se muestra en el nivel general de actividad y vigilancia que se les exige a los docentes.

Sin embargo los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, que presentaron el nivel de estrés laboral moderado (35%), relativamente ellos se encontraban en un nivel de estrés optimo en cuanto a su productividad y tensión personal, estos docentes denotaron ahínco por hacer su trabajo lo mejor posible, es decir el estrés laboral que presentaron no fue permanente sino que se vio compensado por periodos de tranquilidad. estimamos de ello que este es el mejor nivel de estrés laboral para que los docentes puedan lograr un

óptimo desenvolvimiento en las aulas universitarias. Asimismo, la presencia de docentes con estrés laboral leve (2%) fue mínima, de ello refleja que este nivel de estrés laboral, se presentó por la naturaleza tranquila y sin mayores cambios en su vida, acompañado de un ambiente laboral monótono, sin hallar en él satisfacción y posibilitando a que su rendimiento sea mínimo, por lo que inferimos que este nivel de estrés lo tienen sobre todo los docentes que dictan la misma asignatura durante todos los semestres académicos y los que dejaron de lado la capacitación y actualización de los temas actuales que involucra la materia que enseñan. Por lo que aceptamos la hipótesis estadística alterna que refiere la mayoría de docentes nombrados del área de Ciencias sociales de la UNA Puno presenta estrés laboral marcado o severo.

Analizando los diversos estresores que contribuyeron al estrés laboral tenemos el estresor Complejo, que fue el más frecuentes en todos los niveles que presentaron los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, refiriendo que el aspecto social, económico, demográfico, contaminación ambiental, pobreza, situación laboral son determinantes en primer orden para la presencia del estrés laboral en los docentes investigados.

En segundo orden de contribución al estrés laboral que presentaron los docentes nombrados tenemos al estresor Intermedio sobre todo en los niveles Severo y Marcado, resaltando de ello aspectos que involucra tal estresor como nacimiento, muerte, condición civil, éxito, fracaso entre otros, del cual suponemos que este estresor fue determinante para la presencia de niveles de estrés laboral en riesgo psicosomático.

En tercer orden de contribución al estrés laboral que presentaron los docentes nombrados se tuvo al estresor cotidiano, sobre todo para los niveles Severo y Marcado que presentaron los docentes, atribuyendo a este estresor los acontecimientos diarios como: discusiones, rutinas, responsabilidades, problemas interpersonales, efectos nocivos del trabajo en la familia, problemas familiares, horarios de trabajo inadecuados, etc.,

los que muy a pesar de su insignificancia ocasionan el inicio de alguna enfermedad.

Por último el estresor Físico es el de menor contribución al estrés laboral de los docentes. Reluce de ello aspectos como: calor, frío, ambiente inadecuado, ruido, baja iluminación, hacinamiento, falta de privacidad, entre otros. Toda esta caracterización mencionada en los diferentes estresores respalda Cevich y Matleson (1992).

De la tabla N° 15, apreciamos que 43.5% de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, según la opinión de los estudiantes tienen un desempeño académico docente como competente y destacado, de ellos el que más relució fue el desempeño académico competente (38.8%), quedando el resto (4.7%) para los docentes con un desempeño académico destacado. Por lo que inferimos que la mayoría de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano no califican un buen desempeño académico. También los docentes calificados con desempeño académico Básico (44.7%) requieren mayor preparación y capacitación. A su vez los que fueron calificados con desempeño académico Insatisfactorio por sus estudiantes muestran más deficiencias que fortalezas en los diferentes indicadores que sirvieron para evaluar el desempeño académico docente.

La tabla del Anexo N° 1 consolida los resultados globales de los indicadores que participaron en la calificación del desempeño académico docente, de los cuales la actitud del docente (72%), programa (68%), cumplimiento con las obligaciones (59%) y la metodología empleada (52%) relucieron como indicadores positivos para la mayoría de los docentes nombrados, de ello inferimos que la **actitud del docente** resaltó por la experiencia del mismo, quienes en su mayoría propiciaron un ambiente adecuado de trabajo dentro y fuera del aula, en el que imperó el respeto mutuo y la predisposición de ayuda, lo que conllevó en cierto modo a una apreciación positiva del estudiante hacia el maestro.

Corroborar a lo dicho relativamente Brenner y otros (1985). Quienes consideran que otro grupo de factores es el de las relaciones laborales como fuente de estrés entre los docentes. Cabe señalar que uno de los elementos importantes en este factor es la calidad de esas relaciones interpersonales y, es determinante contar con un directivo que propicie ese nivel de relaciones y que al facilitarlas se reduzca, de esa manera, el estrés.

Respecto a la presentación oportuna del **Programa** (silabo preferentemente) de parte del docente, propicio en la mayoría de los estudiantes seriedad y responsabilidad al curso, haciendo que los alumnos se motiven y se enteren acerca de la secuencia de las sesiones establecidas en la misma, lo que contribuye a que el estudiante haga el seguimiento de los contenidos. Tal es así que Fend (1986) apoya lo dicho manifestando que la enseñanza directa es la tarea principal de todo profesor, esta tarea se caracteriza por la presentación de la materia, la estructuración clara de los temas, el control de la enseñanza, la disciplina y grado reducido de libertad.

También el indicador **cumplimiento con las obligaciones** del docente nombrado, fue considerado favorablemente por la mayoría de los alumnos en el que resalta la asistencia puntual del docente al horario de clases, mostrando una ligera flexibilidad en el horario a beneficio de los estudiantes. Lo dicho es apoyado por Colina, Z. y otros (1999) quienes sostienen que esta variable remite al compromiso manifiesto del profesor para con el proceso de aprendizaje del estudiante y para el curso en general, y el que tiene que ver con la asistencia a la totalidad de las clases y con cubrir el horario establecido para cada asignatura.

Asimismo, **La metodología** empleada por los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales según apreciación de los alumnos se caracterizó primordialmente por los métodos de enseñanza que practica, los cuales en su mayoría precisan una multiplicidad de sistemas los que se adaptaron al entorno, al contenido y a los alumnos a los que se dirigió,

siendo para ellos lo ideal combinar la teoría y la práctica de una forma estructurada, presentando los contenidos educativos en un orden lógico que facilita el proceso de enseñanza / aprendizaje. Respalda tenuemente lo expresado Guskey (1987) quien encontró que los profesores con un alto sentido de eficacia mantienen un alto nivel de esfuerzo; persisten en las tareas emprendidas, pese a las dificultades encontradas e incorporan nuevas estrategias ante su tarea docente. Insiste, dicho autor, además que el cambio en la tarea del docente se hará hasta que se aprecien mejoras en los resultados o rendimientos de los alumnos.

Sin embargo en la misma tabla (Anexo N° 1) consideramos a la práctica (47%), evaluación (46%), satisfacción (41%) y empleo de materiales (40%) como indicadores positivos poco relevantes que denotaron menos de la mitad de los docentes nombrados según opinión de los alumnos. De ello inferimos serias deficiencias en el empleo de estos indicadores.

Así los alumnos perciben escasas **prácticas** realizadas por los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, los que no concuerdan según el requerimiento del contenido de la asignatura. Por lo que refiere Colina, Z. y otros (1999) que la relación entre la teoría y la práctica profesional se evidencia en algunas encuestas a partir de cuestionamientos relacionados con si el profesor da ejemplos suficientes para la comprensión del tema y aplicados a la carrera. En el conocimiento de la asignatura por parte del profesor es de suma importancia, pero se cuestiona como si además de conocer los temas los maneja por su experiencia profesional o científica, es decir que con la pura teoría no basta.

También la **evaluación** es considerada como un indicador crítico por parte de los estudiantes, debido a que menos de la mitad de los docentes nombrados tiene una apreciación positiva en este aspecto, presentándose por ende la existencia de serias deficiencias en torno a los criterios empleados en la evaluación por los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano. Entendiéndose

tal indicador como un medio que involucra el modo en que se ponderan los conocimientos obtenidos individualmente por cada alumno el que incluye exámenes, prácticas, trabajos, participaciones, de los cuales el alumno debería tener pleno conocimiento sobre los criterios y procedimientos de evaluación que emplea el docente. A lo dicho se aúna Bandura (1997) quien hace hincapié en que las estructuras de las actividades académicas y la forma de evaluación del profesorado están determinadas por las creencias de los docentes acerca de su instrucción eficaz.

Respalda también lo expresado Blázquez (1998) quien considera que en el momento de evaluar la enseñanza de los profesores universitarios, se presenta un problema con importantes limitaciones propias de cualquier planteamiento evaluador, incluyendo otras limitaciones teóricas y prácticas. En las primeras no existe acuerdo unánime sobre las finalidades de la enseñanza universitaria, ni existe un modelo ideal de profesor al cual referirse; la segunda se presentan ante la diversidad teórica citada y los inconvenientes en la aplicación de diversos sistemas ensayados en distintos lugares, resulta complicado elegir la estrategia evaluativa adecuada.

El indicador **satisfacción** basado en la opinión de los alumnos calificó con desaprobación a la mayoría de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, lo cual induce disconformidad relativa hacia la labor docente, por lo que ello repercutió en la asistencia a clases, al tiempo empleado para la asignatura y al esfuerzo que denotaron los estudiantes para el dominio de la materia. Apoya lo expresado Loredo (2000), quien sostiene que el alumno es una excelente fuente de información, son ellos quienes pasan la mayor parte del tiempo con los profesores, quienes perciben directamente la intención positiva o negativa del maestro, la ausencia o presencia de la planeación del curso, las habilidades de comunicación, la coherencia y justicia de la evaluación. Son observadores naturales in situ, es decir, los únicos que

pueden observar las cosas que suceden en aula con plena confianza y espontaneidad; son los usuarios y eso los convierte en los informantes de primera mano, a todas luces irremplazables.

La opinión de los alumnos acerca del indicador **materiales** también calificó con desaprobación a la mayoría de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, De ello inferimos que los estudiantes calificaron al docente como una persona que no ofreció los materiales adecuados de lectura, ni fomentó el uso de recursos bibliográficos y/o seminarios para la consolidación del aprendizaje, sino por el contrario estos materiales entregados y/o citados fueron complejos y engorrosos para su entendimiento, dificultando por ende el proceso de enseñanza aprendizaje.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla N° 16 tenemos que la hipótesis general de investigación ha sido básicamente aceptada, es decir se ha demostrado que existe una relación inversa entre el estrés laboral con el desempeño académico de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano ( $P < 0.05$ ), resolviendo que cuanto más se agudiza el estrés laboral en los docentes nombrados del área de Ciencias sociales de la UNA Puno, su desempeño académico docente sufre una variación con tendencia negativa, por lo que tal prueba es aceptable a un 95% de confianza. Apoya lo mencionado el valor del estadístico Gamma (-0.255), que expresa una tenue relación inversa entre ambas variables de estudio (estrés laboral y desempeño académico docente). Respaldado lo comentado TORRES, M. y LAJO, R. (2008) quienes realizaron un trabajo de investigación denominado "Variables psicológicas implicadas en el desempeño académico laboral docente". Concluyendo que la Personalidad Tipo A, el Afrontamiento al Estrés y el Síndrome de Burnout influyen sobre su desempeño académico laboral, por lo que existe la necesidad de que las universidades desarrollen programas específicos que permitan a los docentes manejar de manera eficiente sus emociones. También se aúna a lo manifestado

Dunham (1992) quien refiere en sus investigaciones que hay vinculación entre exceso de trabajo y las experiencias de estrés, así el ejemplo de tener una clase con muchos alumnos o tener que llevarse a casa una cantidad de trabajo repercute e interfiere en la vida privada del profesorado.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la UNA Puno, presentan niveles de estrés laboral Marcado o Severo.
- SEGUNDA:** Los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la UNA Puno, presentan niveles de desempeño académico Competente o Destacado, de los cuales los indicadores calificados como acciones positivas por parte de los estudiantes son: actitud del docente, Programa, Cumplimiento con las obligaciones y Metodología. En tanto que las prácticas, la evaluación, la satisfacción del estudiante frente a la enseñanza de la materia y el empleo de materiales, vienen a conformar los indicadores con apreciaciones por debajo de la mediana.
- TERCERA:** El estrés laboral de alguna manera influye inversamente en el desempeño académico del docente universitario.
- CUARTA:** Nuestra hipótesis de investigación ha sido básicamente aceptada, es decir se ha demostrado que existe una Influencia inversa entre el estrés laboral y el desempeño académico de los Docentes nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Sugerimos a las autoridades de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, a través de sus órganos competentes internos viabilice la elaboración y ejecución de un plan de contingencia para disminuir el nivel de estrés que presentan los docentes que laboran en dicha institución, con la finalidad de disminuir los altos niveles de estrés que presentan los mismos.
- SEGUNDA:** Recomendamos a las autoridades de la Universidad nacional del Altiplano Puno, coordine y exija al vicerrector académico la implementación de un plan estratégico que conlleve a mejorar el nivel de desempeño académico docente, debido a que ello genera insatisfacción en los estudiantes. También sugerimos a nivel institucional que la selección de los nuevos docentes se realice buscando el perfil del más apto.
- TERCERA:** Recomendamos al órgano de Asistencia social de la universidad nacional del Altiplano Puno, promueva la asistencia psicológica constante a los docentes para contrarrestar los altos niveles de estrés que presentan, así también organice cursos, capacitaciones con el fin de promover el buen desempeño académico docente.
- CUARTA:** Incorporar la línea de investigación en el área de bienestar Social de la Universidad Nacional del Altiplano, teniendo como base los resultados del presente trabajo. A fin de detectar problemas de salud asociados al estrés y así implementar medidas preventivas y al mismo tiempo enriquecer el conocimiento



## PROPUESTA

### CENTRO DE RELAJAMIENTO CON MUSICOTERAPIA Y ATENCIÓN DE CASOS SOCIALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

#### I.- GENERALIDADES

<b>DENOMINACION</b>	: INTERVENCION PSICOSOCIAL PARA AFRONTAR EL ESTRÉS LABORAL
<b>BENEFICIARIOS</b>	: DOCENTES UNIVERSITARIOS
<b>EJECUTORES</b>	: OFICINA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO
<b>AMBITO</b>	: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
<b>FECHA</b>	: OCTUBRE 2010

#### II.- JUSTIFICACION.

Los Docentes universitarios enfrentan múltiples situaciones conflictivas como las fuertes tensiones y demandas laborales, debido a que desarrollan una labor académica e intelectual en condiciones no favorables, estando sujetos a sufrir enfermedades ocupacionales y ergonómicos, afectando en su desempeño académico laboral, su salud y producción; siendo la mas importante el estrés, el mismo que genera consecuencias negativas a estos aspectos se suma la insatisfacción por el salario, limitado reconocimiento profesional, pocas posibilidades de ascenso, dificultades para la actualización profesional, exigencias laborables como cumplir con horas académicas que rompen con la jornada de 8 horas de trabajo, inadecuada implementación de aulas, bibliotecas y carencia de lugares especiales de estudio

En infraestructura las construcciones de pabellones que comprenden: aulas, oficinas, laboratorios, auditorium no toman en cuenta los criterios de salud ocupacional por lo que la labor académica del docente de la Universidad Nacional del Altiplano se desarrolla en

ambientes con temperaturas extremadamente frías, las aulas no cuentan con la ventilación adecuada y los equipos necesarios para la enseñanza académica, además de carecer de espacios donde el docente pueda tomar un tiempo de descanso y relajamiento.

En los factores ergonómicos la mayoría de los docentes universitarios tienen un trabajo prolongado manteniéndose de pie durante el dictado de clases y por la misma permanencia agotadora en el aula la postura es inadecuada.

Estos aspectos nos han conducido a ejecutar el trabajo de investigación "INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE NOMBRADO DEL AREA DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNA-2009

En merito a esta realidad, se estructura la presente propuesta, con la finalidad de intervenir ante el problema detectado en nuestra investigación como es el estrés laboral, el mismo que es uno de los riesgos psicosociales mas importantes tanto por su prevalencia como por la gravedad de sus consecuencias para la salud y su afectación en el desempeño académico del docente universitario.

La presente propuesta se fundamenta en los siguientes aspectos:

La primera, en el cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación.

La segunda, en los resultados que se ha encontrado los que indican la existencia de una relación entre los niveles de estrés laboral con el desempeño académico del docente nombrado del área de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano.

## II OBJETIVOS

- Implementar programas psicosociales para afrontar el estrés laboral a nivel individual y organizacional.
- Contribuir al mantenimiento de un buen estado de salud aplicando técnicas y estrategias psicosociales.
- Brindar atención de casos sociales que requieran de este servicio.

## METODOLOGÍA

Para la ejecución de los programas se propone trabajar a partir de los enfoques psicológico, social, y de salud pública para lo cual se implementará a nivel individual y organizacional.

## PROGRAMA DE INTERVENCIÓN INDIVIDUAL:

El programa de intervención individual comprende los siguientes aspectos:

- Entrenamiento en la solución de problemas
- Habilidades en comunicación social
- Entrenamiento en habilidades sociales
- Manejo de emociones
- Técnicas de relajamiento y autocontrol
- Apoyo social

## **PROGRAMA ORGANIZACIONAL:**

- Ejecutar estudios e investigaciones para identificar las causas de estrés laboral y sus consecuencias en la organización institucional

## **FUNDAMENTACION TEORICA**

El trabajo social de caso desde una perspectiva teórica y practica: Es un enfoque clínico que se basa en el estudio, análisis e intervención social de las personas, su familia y el entorno social que presentan hechos sociales con características conflictivas susceptibles a intervención, partiendo de su mundo interno (crisis, tensiones, frustración, abandono, etc.) en relación al mundo externo, para lo cual se hace uso de la investigación utilizando el método INDUCTIVO para generalizar el conocimiento en la intervención personal y DEDUCTIVO para llegar al diagnostico y así tomar decisiones para la aplicación de un tratamiento social, con participación de apoyos colaterales como la familia, amigos, compañeros de trabajo e Instituciones.

Planteamos que en el Departamento Medico se implemente el área de atención de casos sociales desde la perspectiva trabajador social donde la intervención este centrada en el individuo teniendo en cuenta que cada uno, como persona es diferente al otro, ello debido a su constitución anatómo-fisiológica, maduración, temperamento y carácter; así como por la intervención del medio social y cultural en el cual vive. A partir de estas consideraciones se hace necesario un estudio individualizado de la persona sin descontextualizar el medio social.

## **PERSPECTIVAS EN EL CASO SOCIAL**

El caso social en su vigencia y adaptación actual lo fundamentaremos desde varias perspectivas como la salud pública, la teoría de las necesidades de Maslow, y de otra parte citaremos a Zymunt Bauman,

Giles Lipovesky sociólogos contemporáneos que analizan la sociedad actual, la presencia del mercado y la situación del individuo.

Si bien es cierto que existen problemas sociales diferentes pero el ser humano sigue siendo el mismo, la diferencia radica en el contexto. Este hecho lo fundamentamos a partir de los cambios que se producen en la actualidad como consecuencia de los procesos de Globalización en los cuales se ve inmersa la sociedad y el individuo como actor social.

#### - **DESDE LA SALUD PÚBLICA**

Para trabajar con caso sociales planteamos la necesidad de partir de un concepto de hombre y de salud. La Organización Mundial de la Salud (**OMS**), conceptualiza la salud como "el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no tan solo la ausencia de enfermedad o afección". Por lo tanto, el hombre debe ser considerado como un ser biopsicosocial.

El hombre permite enmarcar a la salud como la correcta aptitud para dar respuestas armónicas que sean acordes y ajustadas a los estímulos del ambiente (físico y la comunidad) y que garanticen una vida activa, creadora y una progenie viable, lo que conlleve al hombre a manifestarse en el óptimo de su capacidad.

Así el caso social debe enmarcarse dentro de este concepto como un ser, que posee vida, consciente de ella, el cual vive en un ambiente determinado, el que es miembro de una familia y una comunidad social, de los cuales recibe influencias positivas o negativas los que pueden desencadenar su enfermedad, aliviarla o empeorarla. Todo lo cual debe analizarse en forma integral y unitaria.

## HOMBRE COMO SER BIOPSIICOSOCIAL

**Bio:** Significa vida. Por ende el hombre es un organismo viviente.

**Psico:** Significa mente o actividad mental. Lo que significa que el hombre sabe pensar, razonar lo que le permite estar conciente de su existencia.

**Social:** Perteneciente o relativo a una compañía o sociedad, o a los socios o compañeros, aliados o confederados. El hombre es un ente social porque recibe influencias favorables y desfavorables como resultado de la interacción con la sociedad (constituida por semejantes a él) que lo rodea y con el medio ambiente físico, en el cual lleva a cabo su vida. Estableciéndose interrelaciones complejas del ser humano con su entorno, dando como resultado que el hombre es un elemento más de la comunidad social y de un ecosistema.

El hombre es un todo estructurado, organizado de sistemas biopsicosociales, es decir que su cuerpo -el continente de su ser-, su psiquis la que le permite adaptarse al medio, y lo social que se expresa a través de contenidos culturales, todos estos elementos interconectados y combinados dan como resultado un ser único, irrepetible y dotado de dignidad llamado ser humano.

## RECURSOS HUMANOS

- Trabajador Social
- Psicólogo
- Personal Administrativo
- Docentes Universitarios

## COSTO DE INVERSIÓN

RECURSO HUMANO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Trabajador social	2	2500	5000
Psicólogo	2	2500	5000
Técnico asistencial	2	900	1800
<b>Sub total</b>			<b>11800</b>

BIENES DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO S/.	COSTO TOTAL S/.
<b>Bienes de oficina</b>			
Escritorio	2	600	1200
Archivador	2	500	1000
Estante	1	500	500
Computadora	2	3000	6000
Data display	1	2000	2000
Equipo de sonido	1	2500	2500
<b>Material de Escritorio</b>			
Archivadores	10	8	80
Engrapador	1	25	25
Perforador	1	20	20
USB	5	50	250
CDS	100	1	100
Papel bond	1 millar	30	30
Fólderes	100	0.5	50
Plumones	50	1	50
Lapiceros	10	2	20
<b>Bienes de consultorio</b>			
Camillas	2	2500	5000
Sábanas	6	70	420
Almohada	4	25	100
Mesas	2	500	1000
Sillas	12	25	300
<b>Bienes de ambientación</b>			
			0
Alfombra	1	1000	1000
cortinas	5	100	500
Lámparas	3	30	90
<b>Sub total</b>			<b>22235</b>

INVERSIÓN CONJUNTA	COSTO S/.
Recurso humano	11800
Bienes de inversión	22235
<b>Total de inversión</b>	<b>34035</b>

### CRONOGRAMA

Tiempo Actividades	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J
Elaboración de propuesta de proyecto	X	X								
Aprobación del proyecto			X	X	X	X	X			
Implementación								X	X	X



## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Acevedo, L. (2002) "Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente". Lima: UNMSM.
2. Aubrey, K. (1998) "Trabajo y Estrés". Madrid: Karpos.
3. Bandura, A. (1997). "Self - Efficacy, The exercise of control". New York: W.H. Freeman and company.
4. Bennett, N. (1979) "Estilos de enseñanza y progreso de los alumnos". Madrid: Morata
5. Blase, J. (1999). "Principals' Instructional leadership and teacher". Development: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*
6. Blázquez, F. (1997). "Problemas, métodos y sentido de la evaluación de la docencia universitaria". Campo abierto. Revista de la *Escuela Universitaria de la Facultad del Profesorado. No. 7 de la E.G.B. de Badajoz Universidad de Extremadura. España.*
7. Blázquez, F. (1998). "La formación del profesorado: evaluación y calidad". Seminario E. Congreso Nacional Gran Canarias: Servicio de publicaciones de Las Palmas de Gran Canaria.
8. Brenner, B.; Sörbom, G. & Wallius, E. (1985). "The stress chain: A Longitudinal confirmatory study of teacher stress, coping, and social support.". *Journal of Occupational Psychology.*
9. Caro, M; y Salazar, D. (2000) "Manifestaciones psicósomáticas del estrés en trabajadores de salud del hospital cívico policial XL RPNP - Arequipa Perú"

10. Centra, J. (1980) "Determining faculty effectiveness". San Francisco: Jossey-Bass.
11. Cevich, J y Matleson, M (1992) "Estrés y Trabajo" Editorial Trillas S.A. México Pág., 867 – 869.
12. Chiavenato, I. (2000) "Administración de Recursos Humanos". México: Mc.Graw-Hill Interamericana.
13. CHIROQUE, S. (2006) "La Evaluación del Desempeño académico Docente". Informe 25. instituto de pedagogía popular.
14. COLINI, Z. y otros. (1999). "Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria". Revista vol. 12(22). ISSN: 17285852
15. Crespí, M. (2004). "La Evaluación del Desempeño académico Docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador". Revista Digital de Educación y Nuevas tecnologías, Año VI, Número 31. Contexto Educativo y Nueva Alejandría. Disponible en: <http://contexto-educativo.com.ar/2004/2/nota-02.htm>. Consulta: 09/11/2009
16. De la Orden, A. (1992) "Calidad y evaluación de la enseñanza universitaria". Ponencia presentada al congreso internacional de Madrid.
17. De la Orden, A. (1997) "Desarrollo y validación de un modelo de calidad universitaria como base para su evaluación". Revista electrónica de investigación y evaluación educativa. vol. 3 (1)
18. Díaz, B. A. (1999). "Carrera magisterial y evaluación de profesores. Entre lo administrativo y lo pedagógico". En ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos? México: Editorial CESU.

19. Doyle, K. O. (1976) "Evaluación de la práctica docente en educación superior". México: Editorial Porrúa.
20. Doyle, W. (1977). "Learning the classrom envirnment: An Ecological analysis". *Journal of teacher Education*. vol. 28 (6), pp. 51-55
21. Dunham, J. (1992). "Stress in Teaching". Londres: Routledge.
22. Fend, Helmut. (1986). "Factores determinantes de los rendimientos escolares". en revista *Educación* vol. 33. instituto de colaboración científica Alemán. Tebigen.
23. García, J. (1993). "La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma". Madrid: Escuela Española.
24. García, J.(1997). "Evaluación de la formación: Marcos de referencia". Bilbao: Mensajero.
25. Ghilardi, F. (1993). "Crisis y perspectivas de la profesión docente". Barcelona: Gedisa.
26. Gibson, S. y Dembo, M. (1984). "Teacher efficacy: A construct validation". *Journal of Educational Psychology*, 76, 569-582.
27. Gimeno, J. (1988). "El currículum: Una reflexión sobre la práctica". Madrid: Morata.
28. González, R. (2004) "Fracaso de México contra la educación" en periódico *La Jornada*, México, D.F. 18 de abril del 2004.
29. Guskey, T. (1987) "Context variables that affect measures of teacher efficacy".
30. Guskey, T. (1998). "Teacher Efficacy Measurement and Change". ERIC: Accession Number ED422396
31. Jiménez, J. (2008). "Cuatro modelos de evaluación

docente”.Revista Electrónica Psicología Científica.com. Psicología Educativa: Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html>. Consulta: 11/07/2009.

32. *Journal of educational Research* 81 (1), p 41-47.
33. Kyriacou, C. (1987). “Teacher Stress and Burnout: an International Review”. *Educational Research* 29, 146-152.
34. Kyriacou, C. (1989). “The nature and sources of stress facing teachers”. Paper presented at the Third European conference for research on Learning and Instruction held at the University Autónoma de Madrid, Spain, 4-7 september, 1989.
35. Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). “Estrés y procesos cognitivos”. Barcelona: Martínez Roca.
36. Llerena, R. (1991). “Evaluación del personal académico”. *Perfiles Educativos*. No. 53-54, julio-diciembre. México, CISE-UNAM, pp. 18-29
37. Loredó, J. (2000). “Evaluación de la práctica docente en educación superior”. México: Editorial Porrúa.
38. Melgosa, J. (1994) “Nuevo estilo de vida, Sin Estrés”. España. pag. 161
39. Mercer, D. (1997). “The secondary headteacher and time-in-post: a study of job satisfaction”. *Journal of Educational Administration* 35, 2, 266-281.
40. Montenegro, I. (2003). “Evaluación del Desempeño académico Docente”. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
41. Mosby (1999). “Vida Sana”. Bogotá: Cardghaphics.

42. Needle, R., Griffin, T., Svendsen, R. (1981). "Occupational stress: Coping and health problems of teachers" *The Journal of School Health*. March of 1981, 175- 181.
43. Nieves, F. (1990) "Evaluación del Desempeño académico Docente". Estudio realizado en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay. Estado Aragua. Trabajo de Grado no publicado. Instituto Universitario Pedagógico Experimental "Rafael Alberto Escobar Lara". Maracay.
44. Playa, J. (1999). "La desmotivación de los alumnos". La Vanguardia, sección:
45. Rugarcía, A.(1992) "El diseño de planes de estudio a la luz de las tendencias socio-educativas", Manual Didáctico.
46. Saklofske, D.H., Michayluk, J.O. and Randhawa, B.S. (1988). "Teachers' efficacy and teaching behaviors". *Psychological Reports*, 63, pp.407-414.
47. Seyle, A. (1986). "El estrés y el conflicto". Barcelona: Herder.
48. Silva, C., et al. (2005) "Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile" tesis de licenciatura. Colegio de Enfermeras de Costa Rica. ISSN 1409-1992/2005/1/5-12
49. Sociedad, 20 de octubre, p.39.
50. Sweeney, J. y Whitworth, J. (2000) "Addressing teacher supply and demand by increasing the success of first – year teachers". Paper presented at the Annual Meeting American Association of Colleges for teacher education (Chicago, IL. February 26-29, 2000).
51. Tejedor, F. J. (1985). "Problemática de la Enseñanza Universitaria". España en *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 3. No. 6.

52. Torres, M. y Lajo, R. (2008) “Variables psicológicas implicadas en el desempeño académico laboral docente”. ISSN electrónica: 1609 – 7475. Vol. 11 - Nº 2 – 2008. pp . 121 – 138 UNMSM. Lima , Perú
53. Travers, Ch., y Cooper, C. (1997). “El estrés de los profesores”
54. UNESCO. (2005) “Informe sobre Experiencias Pedagógicas de Latinoamérica”. P.12.
55. Vera, M. (1989). “Una aproximación a la evaluación de la calidad de la enseñanza en los centros de la Universidad de Alicante”. Trabajo de Grado para optar al Título de Doctor en Didáctica de las Ciencias Sociales. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
56. Villavicencio, J. (2007) “Evaluación del desempeño académico docente: la experiencia del Programa Académico de Odontología de la Universidad del Valle”. Colombia Médica Vol. 39 Nº 1 Supl 1, 2008 (Enero-Marzo)
57. Weimer, M. y Neff, R. (1991) “Teaching College”. Wisconsin: Magna Publications.



# ANEXOS



**ANEXO 1**  
**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

## I. PREÁMBULO

Las instituciones universitarias alrededor de su misión edifican un proyecto institucional en el cual patentizan sus principios, propósitos y estrategias que abarcan campos tan significativos como el de la docencia, la investigación y la proyección social. Las estructuras organizativas, los niveles jerárquicos, las rutinas comunicativas, los esquemas de participación, establecidos como un todo articulado constituyen el ambiente institucional desde el cual se posibilita el quehacer docente.

En este sentido es necesario dejar sentado que todo acto evaluativo del desempeño académico docente debe estar pensado desde una perspectiva de mejoramiento y construido para beneficiar a la sociedad como un todo. Por ello, el proceso evaluativo debe privilegiar una profunda reflexión en torno a las posibilidades de mejoramiento como arma esencial para potenciar la capacidad transformadora que coadyuve a la solución de las más sentidas problemáticas siempre en pro de una sociedad más justa y humana.

Dentro de este contexto, el proceso de evaluación del desempeño académico docente en una universidad constituye un objetivo vital para el logro de la excelencia académica.

Tal es así que, en las universidades europeas y norteamericanas, esta cultura de evaluación se evidencia en la variada gama de sistemas de evaluación de la calidad educativa de sus programas, orientados a su mejora permanente y como parte necesaria de la planeación estratégica, siendo ello un proceso continuo y permanente, con miras al cumplimiento cabal de la misión institucional. Sin embargo la implantación de un sistema de evaluación es recomendable iniciarlo por sus funciones sustantivas, la que está relacionado con la formación de los alumnos, por

lo que la opinión de los alumnos sobre el desempeño académico de sus docentes representa un indicador muy importante a considerar en las tareas de evaluación.

Así mismo, la evaluación del desempeño académico docente debe verse como una estrategia para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado. Puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño académico.

Por lo que, la evaluación del desempeño académico docente persigue calificar de manera objetiva al talento humano con la finalidad de detectar y corregir fallas dentro de la institución y/o del personal docente, para así lograr eficiencia, calidad y alcanzar la misión y visión de la Universidad, en aras del beneficio de los evaluados.

Tal es el caso, los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno (UNA) se enfrentan a múltiples situaciones conflictivas, estando sometidos a fuertes presiones y demandas laborales debido a que desarrollan una labor académica científica e intelectual por lo que están sujetos a sufrir enfermedades ocupacionales como: Psicosociales físicos, biológicos, ergonómicos, afectando su desempeño académico laboral productividad y salud. Se suma a ello factores tales como la insatisfacción con el salario, limitado reconocimiento profesional, pocas posibilidades de ascenso, desinterés de los estudiantes, dificultades para la actualización profesional número alto de alumnos lo que implica mayor responsabilidad especialmente para evaluaciones y preparación de clases, exigencias laborales como contar con grados académicos, inadecuada implementación del aula en cuanto a infraestructura, las que se han construido en base a planos de la oficina de obras y arquitectura con características de ingeniería y arquitectura más no se cuenta con los criterios de salud ocupacional por lo que las clases se desarrollan expuestas a temperaturas extremas durante la tarde y frías durante la

mañana, sobre los riesgos ergonómicos ni que decir, en las aulas no se cuenta con la ventilación ni calefacción adecuada, asimismo entre los factores ergonómicos tenemos que al desarrollar clases se tiene un trabajo prolongado de pie y por la misma permanencia agotadora en el aula la postura es inadecuada. Todo ello conlleva a la aparición de enfermedades físicas y psicológicas en los docentes, de los cuales el ESTRÉS laboral es una de las enfermedades psicológicas que se presentan a menudo en los docentes, no obstante la mayoría de casos pasa de forma desapercibida por los que la padecen. Lo dicho corrobora los numerosos intentos por investigar las verdaderas causas y síntomas del estrés entre docentes, donde los resultados no han sido muy coherentes. Un problema básico es la unidad de formas en que las personas han enfocado el fenómeno de estrés entre docentes y el hecho de que a menudo estos son reacios a admitir hasta qué punto experimentan estrés, por miedo a que se considere una debilidad. Sin embargo, durante estos últimos años se han producido muchos cambios que han dado como resultado, docentes desilusionados que expresan sus preocupaciones y que sacan a la luz el problema del estrés laboral.

## II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

### 1. Problema de investigación

#### 1.1 Enunciado

INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE NOMBRADO DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNA PUNO. 2009.

#### 1.2 Descripción del Problema

##### a) Campo, Área y Línea

Campo : Ciencias de la salud  
 Área General : Salud publica  
 Área Especifica : Salud ocupacional  
 Línea : Desempeño académico Docente.

##### b) Operacionalización de variables

VARIABLE	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Independiente  <b>ESTRÉS.</b>	<b>Estresores Físicos.</b>	- Nominal
	<b>Estresares Intermedios.</b>	- Nominal
	<b>Estresares Cotidianos.</b>	- Nominal
	<b>Estresores Complejos.</b>	- Nominal

VARIABLE	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>DEPENDIENTE</b>  <b>DESEMPEÑO ACADÉMICO LABORAL</b>	<b>Cumplimiento con las obligaciones</b>	- Ordinal
	<b>Programa</b>	- Ordinal
	<b>Metodología</b>	- Ordinal
	<b>Materiales</b>	- Ordinal
	<b>Actitud del docente</b>	- Ordinal
	<b>Evaluación</b>	- Ordinal
	<b>Prácticas</b>	- Ordinal
	<b>Satisfacción</b>	- Ordinal

c) **Tipo de investigación:** De campo

d) **Nivel de investigación:** Explicativo

### 1.3 Interrogantes de investigación.

- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral más frecuente que presentan los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la UNA Puno?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño académico más frecuente que presentan los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la UNA Puno?
- ¿De que manera influye el estrés laboral en el desempeño académico de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la UNA Puno?

## 1.4 Justificación problema

### **Relevancia Personal**

Como docente del área de ciencias sociales, mi interés es encontrar las estrategias adecuadas para mejorar el desempeño académico de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, centrándome sobre todo en la influencia que tiene la misma con el estrés laboral., lo cual repercute de manera directa en la formación profesional de los estudiantes. Por tal es prioridad realizar el presente trabajo de investigación con el fin de diagnosticar e intervenir en la solución de este problema.

Asimismo los resultados servirán para ser aplicados en el desarrollo de asignaturas constituyéndose en un motivo de estudio y debate

### **Relevancia Académica**

Esta investigación tiene como fin supremo buscar la calidad y competitividad de los estudiantes de la UNA Puno, para ello pretende mejorar el desempeño académico de los docentes de la UNA, poniendo a propuesta y debate en consejo universitario dichos resultados para tomar las medidas correctivas y ser considerados en el plan estratégico universitario.

### **Relevancia Científica**

Es un trabajo sistemático, pertinente, organizado y sustentado con instrumentos validados y confiables, lo que nos permitirá profundizar el conocimiento sobre la relación del estrés laboral en el desempeño académico docente debido ha que a en nuestra universidad no existen estudios específicos independientes sobre este tema.

## Relevancia Social

Los resultados del estudio servirán para desarrollar acciones de atención primaria en la salud del docente universitario de la Universidad Nacional del Altiplano, con el fin de impedir que se establezcan conductas desadaptativas, asimismo establecer políticas de bienestar Educación Psicosocial tendiente a mejorar la estructura de la personalidad, superando los conflictos y frustraciones internos y externos de los docentes, con el propósito de mejorar la calidad de la universidad y el desarrollo académico de su personal docente.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. ESTRÉS:

En los últimos 30 años, el término “ESTRÉS” se ha utilizado para referirse a un estado de ansiedad psíquica, desgaste físico y emocional que se relacionan con la vida personal. Es un término multisignificativo que frecuentemente se usa de manera confusa como sinónimo de tensión, fenómeno individual subjetivo. Seyle<sup>1</sup> (1986) considerado como: “Una respuesta que puede darse en cualquier persona que se siente y que se halle bajo cierta presión”

Galton Intitute (1995, Págs. 201 - 202) lo define como: “Respuesta del organismo a un estímulo de tal intensidad o duración que agote la capacidad adaptativa de las personas”.

El Diccionario Médico (1998) lo define como: “Estado de tensión excesiva como consecuencia de una acción brusca o continuada, nociva para el organismo”.

En todos los seres vivos, el estrés designa al peligro que amenaza su bienestar, su supervivencia; de ahí que cuando se vean afectados, intenten ajustarse a las condiciones modificadas del

---

<sup>1</sup> Seyle A. (1986). El estrés y el conflicto. Barcelona Herder.

medio ambiente y actúen contra esta influencia perniciosa, a través de la actividad o del escape.

### 2.1.1 FUENTES DE ESTRÉS.

#### A. Estresores.

Son estímulos intensos o prolongados que afectan el equilibrio físico y psicológico del individuo. Pueden ser:

- a) **Estresores Físicos.** Son agentes de la naturaleza: calor, frío, ambiente inadecuado, ruido, baja iluminación, hacinamiento, falta de privacidad, problemas de la piel, problemas menstruales, hambre, enfermedades infecciosas: bacterias, hongos, virus, microorganismos.
- b) **Estresores Familiares.** Entre ellos se tienen: conflictos entre esposos, falta de comunicación, desengaño amoroso, falta de afecto, separación, divorcio, relaciones deficientes o difíciles entre padres e hijos.
- c) **Estresores Químicos.** Figuran, entre otros, los siguientes: consumo de fármacos, alcoholismo, tabaquismo, consumo de cocaína y otras sustancias tóxicas, ambientes contaminados.
- d) **Estresores Psicoemocionales.** Se destacan, entre muchos, los siguientes: dificultades para aprender, dificultades en el habla, enfado, insatisfacción, irritabilidad, decepción, frustración, celos.
- e) **Estresores Personales.** Figuran los siguientes: las evaluaciones cognitivas, el temperamento, obsesividad, sobreindicación, apego a un estereotipo sexual.
- f) **Estresores Laborales.** Empleo impredecible, ritmo de trabajo acelerado, cambio permanente y precipitado, responsabilidad, relación en el lugar de trabajo, escasa comunicación con el personal, área limitada en el trabajo.

Además, Mosby<sup>2</sup> (1999) sostiene: “El trabajo siempre ha impuesto sus demandas, pero ahora el estrés laboral amenaza con minar la salud, la vida familiar y la productividad”.

g) **Estresores Psicológicos. Se han establecido tres clases:**

- **Cotidiano.** Está representado por los acontecimientos vitales de todos los días (contaminación ambiental, discusiones, rutina, responsabilidades, problemas interpersonales, efectos nocivos del trabajo en la familia, problemas familiares, horarios de trabajo inadecuados). Asimismo, se ha demostrado que los estresores cotidianos, a pesar de considerarse algunas veces insignificantes o menos frustrantes, afectan la salud tanto como los acontecimientos vitales importantes sostienen que los acontecimientos vitales están estrechamente ligados con el inicio de una enfermedad (Cevich y Matleson, 1992)
- **Complejo.** Comprende los acontecimientos sociales, económicos, demográficos, que influyen en grandes grupos y aún en naciones (explosión demográfica, contaminación ambiental, pobreza, economía social, situación laboral).
- **Intermedio.** Abarca las situaciones propias de la vida (nacimiento, muerte edad, estado civil, obligaciones en el hogar, número de hijos, embarazo, problemas sexuales, deuda, éxito, fracaso, cambios en las condiciones de vida, fechas memorables).

## 2.1.2 FACTORES QUE CONDICIONAL EL ESTRÉS.

### a. Factores Psicológicos, socioeconómicos y Familiares.

Son múltiples los factores que condicionan la aparición del estrés en los seres humanos; abarcan desde los actores generales o de naturaleza social, hasta los actores individuales cuyos efectos e intensidad están vinculados a las experiencias personales, colectivas y a las particulares formas de percibir y responder a los estímulos estresores.

---

<sup>2</sup> Mosby, (1999). Vida Sana. Bogotá: Cardgaphics.

Se ha admitido, además, la existencia de una estrecha conexión o unidad entre los procesos corporales y los psíquicos en el acontecimiento del estrés, la cual puesta sobre una base social, permite sostener que el comportamiento normal o anormal está determinado, en última instancia, por factores sociales que se reflejan en la personalidad del individuo.

Desde un punto de vista subjetivo, las reacciones de estrés son, sin duda, adecuadas, pues corresponden a la capacidad de acomodación del individuo; pero, desde un punto de vista objetivo, pueden ser inadecuadas, debido a que los hombres tienen la capacidad de reaccionar incluso cuando no existe amenaza real alguna.

Dentro de una gama, se mencionarán los factores generales como son las crisis, huelgas, convulsión social, falta de oportunidades para el desarrollo y la realización personal, los cuales crean un ambiente de descontento, inseguridad y frustración.

La constante migración obliga a las personas a buscar el progreso en otros lugares, medios o ambientes, pero por razones políticas, culturales o religiosas, no logran adaptarse, por lo cual no pueden realizarse y, en consecuencia, sufren la marginación, el desarraigo y la postración.

El estrés es un fenómeno común a todas las clases sociales, dominantes y dominadas; en una es la carencia de posibilidades económicas y, en otras, la bonanza, las cuales condicionan el estrés, que muchas veces lleva la violencia.

La familia ocupa un lugar importante en toda sociedad civilizada. Sin embargo, el estrés y los conflictos en el trabajo, la escuela, la calle, afectan las relaciones familiares. Igualmente, el entorno familiar del individuo que trabaja por turnos se hace más estresante aún, pues los factores psicológicos y sociales juegan un papel muy importante en su adaptación al trabajo, el cual disminuye su participación en la vida social y en la comunidad. De otro lado, cuando los

miembros de una familia tienen trabajos diferentes es difícil para ellos mantenerse unidos y organizar su vida familiar. Si a todo ello se suman los conflictos familiares, el deterioro de la salud física de algún miembro de la familia, o la carga económica excesiva, se encontrarán repercusiones en la salud del trabajador, quien presentará un desequilibrio psicoemocional.<sup>3</sup>

#### **b. Factores ocupacionales, condicionante del estrés.**

Se convierten en factores generadores de estrés, las condiciones ambientales del trabajo tales como la iluminación, la temperatura, el ruido, el color de las paredes, los cuales pueden ser insuficientes o exagerados. Además, los bajos salarios, la insatisfacción laboral, los trabajos de excesiva responsabilidad, la monotonía laboral, los turnos nocturnos, la burocratización, los riesgos laborales, la inadecuada ubicación de los trabajadores en la institución, el tipo de trabajo y el tipo de personalidad del trabajador.

En aquellos profesionales, a quienes se les exige un gran esfuerzo mental, como las enfermeras, docentes, telefonistas, secretarias, recepcionistas, etc. Predominan altos niveles de estrés. Se ha demostrado que estos trabajadores presentan las tasas más altas de depresión y ausentismo. De ahí que el riesgo de aparición de los síntomas de estrés sea elevado, cuando esos factores se presentan simultáneamente.<sup>4</sup>

#### **c. Factores Biológicos.**

El factor biológico influye muchas veces en el ser humano provocando estrés. Ante un estímulo estresor, se altera el equilibrio fisiológico del organismo y se tiende a una necesidad de reajuste para adaptarse a nuevas situaciones y volver al restablecimiento de la normalidad.

---

<sup>3</sup> Aubrey, K. (1998) "Trabajo y Estrés". Pag. 37. Madrid: Karpos

<sup>4</sup> Ibid. Pag 48.

Se ha determinado que existen ciertas reacciones orgánicas ante situaciones nuevas; el ser humano responde de manera diferente a un mismo agente estresor, y muchas veces la respuesta implica factores condicionantes (como la predisposición genética), alteraciones hormonales o corporales que facilitan en cada individuo su peculiar respuesta.

La diversidad de estos factores personales explica el desencadenamiento de reacciones por factores que alteran el equilibrio existente. A la vez, esto explica también las enfermedades de causa múltiple que no están producidas por un solo factor etiológico, y actúan sobre un sistema biológico en desequilibrio.

“En biología no hay actitudes de sacrificios quijotescos; quizá los mecanismos tienen un alto grado de automatismo determinista y carece de objetivos idealistas. En sociología, sin embargo, los valores humanos pueden tener más fuerza y más trascendencia incluso que la existencia individual, y entonces se puede rechazar la adaptación al medio aún cuando este esfuerzo cueste la propia vida”<sup>5</sup>

Cuando el organismo es desafiado por un agente potencialmente estresor, y este no se adapta al medio, se presentan enfermedades que influyen en el desempeño académico laboral; muchas veces existen factores estresores que no se pueden evitar como el frío, la fatiga y el esfuerzo metabólico que no necesitan de aprendizaje biológico ni interpretaciones psicológicas, pero que sí afectan a todo el organismo<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Mosby, (1999). Vida Sana. Pag. 19. Bogotá: Cardghaphics

<sup>6</sup> Aubrey, K. (1998) “Trabajo y Estrés”. Pag. 51. Madrid: Karpos

#### d. Factores Laborales.

- **Trabajo excesivo.** El trabajo se ha convertido en una actividad universal y un deber del que nadie está exceptuado. Actualmente, son pocos los trabajadores que se desempeñan al máximo cuando afrontan constantes presiones, pues los únicos momentos que no se sienten acosados, ocurren en los descansos programados en su trabajo.

La constante actualización de los docentes, la sobrecarga de trabajo tanto en la parte académica como en la administrativa genera agotamiento físico y mental

- **Privación del Sueño.** En el período de 24 horas, el cuerpo humano tiene un ritmo natural para dormir, trabajar y para que la mente y el cuerpo descansen y se recuperen. Los ritmos circadianos son, pues, establecidos tanto por la naturaleza, la cual pretende que trabajemos desde el amanecer hasta el anochecer y nos recuperemos durante las horas de oscuridad, como por la sociedad, la cual demanda que comencemos y finalicemos nuestro día bastante más tarde de lo natural. Sin embargo, algunos docentes no cumplen este ritmo por la misma necesidad de preparación académica.
- **Riesgo Físico.** Los docentes están expuestos a un riesgo de salud por el mismo contacto relacional que tienen con los estudiantes, siendo los más frecuentes la polución de virus, microorganismos, bacterias, etc.

Aunque esta predisposición a las infecciones no causan la muerte, si interrumpe su trabajo, ocasionando la depresión de su sistema inmunológico, altera el equilibrio de su salud, aumenta su vulnerabilidad, agrava sus estados patológicos existentes o le desencadena otras afecciones<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Aubrey, K. (1998) "Trabajo y Estrés". Pag. 20. Madrid: Karpos

### 2.1.3. CAUSAS DEL ESTRÉS EN LOS DOCENTES

Hay factores que van desde los casos siguientes:

- El aprendizaje por ensayo y error;
- El agotamiento;
- La sensación de fracaso;
- La inhibición y el recurso de la rutina;
- La conducta fluctuante y llena de contradicciones.

Estas situaciones provocan un caos en la carrera docente y es, constantemente discutido entre los docentes principiantes, quienes insisten en fallos dentro de su formación inicial que no contempla aspectos tan indispensables como la didáctica de las ciencias o el control de la disciplina en el aula, entre otros aspectos.

Frente a estos hechos aparecen dos elementos que son muy relacionados y pueden producir distintos niveles del proceso de estrés y éstos son, la implicación personal y la capacidad de recursos para enfrentarse a la tarea. Con esto, vemos como cada docente puede presentar diferentes sucesos estresantes dependiendo de sus niveles de implicación y, como se ha señalado, de acuerdo a las estrategias de afrontamiento para desarrollarse en su práctica docente.

En Texas y Tennessee, un estudio mostró que los docentes principiantes necesitan apoyo en 4 categorías para posibilitarse su éxito en las aulas: 1) características personales; 2) interacción con los estudiantes; 3) características de los grupos y 4) la preparación (entrenamiento en áreas). El entusiasmo fue el principal factor característico para los encuestados. Estimaron que la empatía es la mayor característica de la interacción entre el docente y estudiantes, al igual que, consideraron la atención y motivación de los estudiantes como principales factores para dicha interacción. El trabajo en equipos y la cooperación son los principales factores en las interacciones, mientras que en Tennessee consideraron las destrezas interpersonales. El control de la conducta en la clase y

el desarrollo infantil fueron las áreas más deseadas por los docentes principiantes como posibles temas de su entrenamiento educativo (Sweeney y Whitworth, 2000).

En general, también podemos recordar que la estructura social está afectando al desarrollo profesional, la calidad educativa y el tipo de actitudes y motivos que se encuentran en los actuales grupos de profesorado novel, y encima, vale la pena enfatizar que las profesiones que conllevan un trato personal, como es el caso de la enseñanza, son más propicias a generar conflictos entre sus partes por las diferentes expectativas que mantienen los agentes implicados.

Así también, cuando hablamos de la sobrecarga en el trabajo, es importante decir que las investigaciones indican que hay vinculación entre exceso de trabajo y las experiencias de estrés, así el ejemplo de tener una clase con muchos alumnos o tener que llevarse a casa una cantidad de trabajo repercute e interfiere en la vida privada del profesorado (Dunham, 1992).

Otro aspecto se relaciona con estar trabajando durante períodos muy largos, de tal manera que se genera estrés, así también, la jornada escolar ofrece igualmente una carga constante de trabajo, ya Kyriacou (1989) encontró que una de las mayores fuentes de estrés se muestra en el nivel general de actividad y vigilancia que se les exige a los docentes.

Siguiendo con el segundo grupo de factores, llegamos al papel que realizan los docentes dentro de su centro, aquí nos encontramos con distintas áreas, por un lado, el conflicto entre los roles, la ambigüedad del rol, la responsabilidad con respecto a otros y el exceso y defecto de funciones. Podemos comenzar señalando que en el conflicto de roles, puede darse en docente cuyas creencias personales entren en conflicto con el rol asignado en su centro, así puede presentarse estrés como resultado de la incapacidad de enfrentarse ante las demandas solicitadas.

En cuanto a la ambigüedad del rol podemos asociarla con aquellos casos de docentes que por no poseer una información adecuada a la hora de desempeñar la función o no entiende del todo lo que se le pide. Entre los resultados puede presentarse una insatisfacción o en otros casos, una falta de autoestima así como una escasa motivación y en otros momentos, una gran intención de abandonar el trabajo (Dunham, 1992).

Con relación al exceso de trabajo ya se ha dicho bastante. Cada vez es mayor la cantidad de trabajo que realizan los docentes, tareas que son en muchos casos, cuestiones burocráticas, administrativas y, otras nuevas responsabilidades como el hecho de tener que interactuar constantemente con el alumnado (Mercer, 1997).

En cuanto a la responsabilidad que se tiene sobre las cosas y sobre las personas, ésta última causa mayores niveles de estrés. El estar en contacto con los alumnos y tener que guiarlos, disciplinarlos y, encima, evaluarlos puede ser motivo de un fuerte estrés.

Otro grupo de factores es el de las relaciones laborales como fuente de estrés entre los docentes. Ya hemos citado como se dificulta la colaboración entre colegas, entre docentes y directivos y por supuesto, las relaciones con el alumnado. Cabe señalar que unos de los elementos importantes en este factor es la calidad de esas relaciones interpersonales y, es determinante contar con un directivo que propicie ese nivel de relaciones y que al facilitarlas se reduzca, de esa manera, el estrés (Brenner y otros, 1985).

En cuanto a las relaciones con el alumnado se ha demostrado que es una de las mayores fuentes de estrés, ya que los docentes se enfrentan a ciertas actitudes y conductas que deterioran las relaciones y provocan situaciones estresantes; mostraron que una amenaza por parte de los alumnos problemáticos produce mayor

impacto sobre los docentes que cualquier otro factor de la profesión (Kyriacou, 1987).

Con respecto a la carrera docente, se señala que la inseguridad laboral y la amenaza de tener que cambiar de puesto dentro de su centro son entre otros aspectos, motivos para darse un proceso de estrés (Lazarus, 1986).

Con relación al clima y la estructura organizacional, hacen referencia a la amenaza potencial que esto supone para la autonomía, la libertad y la identidad personal; un elemento determinante es cómo se perciben la cultura y el clima del centro. Vale la pena añadir que los problemas de los docentes no solamente giran en torno a la organización donde trabajan sino también con respecto a la estructura y clima de la sociedad (Needle y otros, 1981).

No podemos pasar por alto un aspecto que es la participación en la toma de decisiones y que se relaciona con la manera de interactuar entre subordinados y superiores a la hora de tomar decisiones en el proceso administrativo, en la organización y, la dirección, entre otros casos. Con esta participación se propicia un mejor desempeño académico en el trabajo al igual que unas reacciones psicológicas y conductuales positivas.

Por último, cabe señalar que, en cuanto a los factores de la relación hogar/trabajo, es de suma importancia analizarlos; el cómo se ven afectados los docentes con respecto a problemas generados en el entorno familiar y que luego repercuten en el trabajo. Es algo grave, generalmente cuando los conflictos familiares se llevan al trabajo y viceversa.

#### **2.1.4. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS EN LOS DOCENTES**

Bastante se ha dicho sobre el efecto que produce en los profesionales de la enseñanza, los procesos negativos de estrés, éstos son evidentes en profesores que de pronto se van

decepcionando y por encima de ello, presentan un deterioro psicológico y, en algunos casos, se proyecta en su salud.

Hace falta analizar dicho efecto en la salud, en los posibles estados de burnout y en su caso, en el abandono de la profesión. Comenzaremos desarrollando el coste del estrés en la salud de los docentes, para luego seguir con el resto de efectos.

#### **a) La salud**

Cada docente en lo individual se ve afectado en su salud cuando vive momentos de ansiedad en el trabajo, conforme sea su capacidad de adaptación en el mismo empleo, se presentarán evidencias de manifestaciones de estrés. Y dependiendo de sus posibilidades y la naturaleza del estrés y de distintas variables intermedias, las consecuencias del estrés pueden mostrarse de la manera siguiente (Travers y Cooper, 1997):

##### **Manifestaciones emocionales:**

Sentimientos de ansiedad indefinida, insatisfacción, depresión, temor y frustración, baja autoestima, y en algún caso, llegar a un agotamiento total.

##### **Manifestaciones conductuales:**

Problemas de conducta como el caso de desequilibrios alimenticios, consumo excesivo de tabaco y alcohol/medicamentos, violencia o insomnio, entre otros. Un posible caso de abandono de la profesión es un hecho extremo.

##### **Manifestaciones fisiológicas:**

Dolencias cardíacas enfermedades psicosomáticas, fatiga y bajas reservas de energía

**b) El síndrome de los profesores quemados.**

Este constructo del burnout o síndrome de los profesores quemados, nace en EEUU a raíz de buscar una explicación al proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios. De ahí que se aplique a la profesión de la enseñanza (Playa, 1999).

El burnout ha sido identificado como un tipo de respuesta crónica al acumularse por largos períodos impactos negativos del estrés en el trabajo (Blase, 1999).

Los síntomas comunes de burnout han sido identificados y éstos son: agotamiento emocional, despersonalización y bajos niveles de realización personal. Estos elementos han sido validados empíricamente para los docentes de educación elemental, intermedia, secundaria y para universitarios.

El quemarse los docentes produce, significativamente, menos información, menos salario, menos aceptación de las ideas de sus estudiantes y frecuentemente interactúa menos con ellos, de este modo, el estrés y el burnout tienen un impacto negativo en los docentes y en los alumnos a los que enseñan.

En total, los educadores quienes están en decadencia víctimas de burnout son igualmente los menos simpáticos entre los estudiantes, tienen poca tolerancia a la indisciplina, son menos aptos para preparar adecuaciones para la clase, y sienten menores compromisos y dedicación a su trabajo el cual últimamente a incrementado una conducción al ausentismo y al ímpetu por abandonar el empleo.

**c) El abandono de la profesión**

Otros síntomas asociados con el estrés entre docentes es el formado por el ausentismo y el deseo de abandonar la carrera docente o perseguir la jubilación anticipada, que en conjunto todos se proyectan como una renuncia (Dunham, 1992).

Se ha mostrado que existe una relación positiva entre los niveles de estrés en el trabajo y la frecuencia y duración del ausentismo y la tendencia de pasar de dicho ausentismo a un abandono de la profesión. Para otros autores hay un vínculo notable entre mala salud y ausentismo, esto significa que, frente a un bajo nivel de bienestar mental se hace más notorio el ausentismo.

La insatisfacción con el salario, las expectativas incumplidas, el liderazgo desconsiderado, la falta de autonomía y el deficiente respaldo de los colegas conducen a un grado alto de renuncia. También se ha demostrado que la satisfacción y el entorno laboral, así como los rasgos de personalidad están relacionados con dicho abandono del trabajo (Ghilardi, 1993).

#### 2.1.5 MEDICIÓN DEL ESTRÉS.

Sería casi imposible, además de muy costoso, tratar de medir el estrés laboral utilizando determinaciones químicas cuantitativas de laboratorio o de evaluaciones clínicas de dato orgánico producido por el estrés; por ello, se emplean otro tipo de herramientas más viables y cuya validez, y confiabilidad han sido debidamente comprobadas. Estas técnicas de medición del estrés, incluyen diversas encuestas y escalas, tales como el Test de MILLER y SMITH (1993) que proporciona un examen y la medición del estrés, clasificándolo en cuatro niveles.<sup>8</sup>

**Nivel I. (Estrés Severo):** El individuo que se encuentra en este nivel, presenta múltiples problemas a nivel laboral, en su entorno familiar y en su salud. Esta situación suele producirse cuando el individuo al no saber, como seguir enfrentándose ante tales problemas que le provocan un estrés considerable, no tiene otro remedio que soportarla. Sus efectos negativos más importantes

---

<sup>8</sup> MELGOSA Julián (1994) "Nuevo estilo de vida, Sin Estrés", pag. 161. 1ra edición, España.

son la depresión, pasividad, percepción de falla de control, síntomas de tipo gastrointestinal, etc. En conclusión este nivel de estrés laboral, implica la génesis de trastornos psicosomáticos produciendo daño orgánico objetivable. En relación a su rendimiento laboral será muy bajo. PUNTAJE oscila entre 33 a 48 puntos.

**Nivel II (Estrés Marcado):** Se presenta cuando el individuo tiene un estrés permanente y a su vez, se enfrenta con un día difícil en su trabajo y en su hogar. Los signos y síntomas que puede presentar son irritabilidad, tensión muscular, insomnio, mal humor, dificultad para concentrarse, cambios en el apetito entre otros; los que son una muestra de afrontamiento mal adaptativo frente al estrés. En relación al rendimiento laboral, puede ser bueno debido al inmenso esfuerzo que tiene que hacer. Sin embargo, se aprecia una ligera caída a causa del estrés laboral, si esta situación se prolonga, puede ocasionarle daño en su salud y declive en su rendimiento laboral. PUNTAJE 29 a 32.

**Nivel III (Estrés Moderado):** Se le considera a este nivel de estrés como el más “óptimo”, en cuanto a la productividad y tensión personal. El individuo que se encuentra dentro de este nivel de estrés, se esfuerza por hacer su trabajo lo mejor posible. Gran parte de sus logros se deben precisamente, a la cantidad razonable de estrés, ya que el individuo experimenta tensiones con momentos de relajación, es decir el estrés laboral que presenta no es permanente sino que se ve compensado por periodos de tranquilidad, su PUNTAJE 25 - 28 puntos.

**Nivel IV (Estrés Leve):** La localización del individuo en este nivel de estrés laboral, se debe a la naturaleza tranquila y sin mayores cambios en su vida, acompañado de un ambiente laboral por lo común monótono. Predisponiéndolo al empleado a carecer de aspiraciones y refugiarse en la seguridad de su trabajo, sin hallar

en él satisfacción y posibilitando a que su rendimiento sea mínimo.  
PUNTAJE 16-24

## **2.2. DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE**

Acevedo, L. (2002) en su trabajo de investigación sobre Perfiles y Rendimiento en la Formación Profesional del docente; define el desempeño académico docente:.. Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión.

Jiménez (2008) considera que la complejidad del concepto de desempeño académico docente se debe a que es, igual que muchos otros fenómenos psicológicos y sociales, una acción humana imposible de aislar para estudiarla y evaluarla en un contexto particular. Por lo tanto, el desempeño académico docente, por ser una actuación del hombre, es observable y mensurable y lo primordial es saber que cuando se habla de medir es, como dice Chiavenato (2000), el comportamiento de rol del docente.

### **2.2.1 EVALUACION DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE**

Cuando hablamos de “desempeño académico” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño académico docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.<sup>9</sup>

La evaluación del desempeño académico docente es “el proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las

---

<sup>9</sup> CHIROQUE, S. la Evaluación del Desempeño académico Docente. Informe 25. instituto de pedagogía popular. 2006.

decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados”(UNESCO, 2005)

Para Llarena<sup>10</sup> (1991, pp. 22), la evaluación es una estrategia académica que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Con base en este enfoque, la evaluación de los profesores debería trascender los procesos de ingreso y promoción

De acuerdo con la revisión anterior se puede conceptualizar a la evaluación como un proceso temporal que permite identificar eficiencia y eficacia del desempeño académico docente. Además, a través de la evaluación se obtiene un diagnóstico de necesidades, se infieren juicios, se establecen valoraciones y se toman decisiones para mejorar la práctica docente.

La evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen docente para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes.

Los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su

---

<sup>10</sup> LLARENA DE THIERRY. R. (1991). “Evaluación del personal académico”. Perfiles Educativos. No. 53-54, julio-diciembre. México, CISE-UNAM, pp. 18-29.

desempeño académico con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes”.<sup>11</sup>

Por lo tanto, la evaluación del desempeño académico docente necesita de un marco de referencia para facilitar su mejor comprensión, lo que hace imperioso poseer un modelo de evaluación. Por su parte, Montenegro (2003), opina que “tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño académico con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano qué se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué” (p.31). Asimismo Vera (1989) se plantea las mismas cuestiones que Montenegro, adicionándole el ¿quién evalúa? al responder la pregunta ¿en qué consiste la evaluación de la enseñanza?

## **2.2.2. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE**

### **a) Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de los docentes**

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados al tratar de ser alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional

---

<sup>11</sup> Ibid.. Páginas 14 y 15.

puede ocurrir en varias esferas de la vida del profesor. Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y de sus aspiraciones de carrera.

**b) Contribuir al mejoramiento de la gestión Pedagógica de los establecimientos.**

Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.

**c) Favorecer la formación integral de los educandos.**

En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los alumnos, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

### **2.2.3. AUTOEFICACIA Y LAS TAREAS DEL DOCENTE**

Los profesores con alto sentido de eficacia persisten en las tareas emprendidas, pese a las dificultades que se presenten. Sin embargo, aquellos profesores que se imponen altas demandas de logro y aprobación y que se menosprecian cuando no logran sus objetivos o son criticados por los demás profesores tienen más probabilidades de experimentar estrés. Cabe señalar que hay docentes que asumen como única tarea, la transmisión de saberes y conocimientos, sin atender a las demás funciones que le han sido asignadas, tal como es el caso de impulsar el desarrollo personal del alumno.

Se ha demostrado que los docentes que creen hacer su tarea con mayor entusiasmo son también vistos por sus directivos como

personas con altos promedios en los niveles de desempeño académico. Aquellos docentes que se ven más capaces para hacer frente a determinadas competencias están más satisfechos con las actividades con las cuales están más implicados (Crespí, 2004).

Podemos adentrarnos en la definición de dicha función, así como, su estructura, control, la metodología que se emplea para desarrollar dicha tarea y un análisis correspondiente a los tiempos que se tienen para efectuar la tarea docente.

En primer lugar, la enseñanza directa es la tarea principal de todo profesor, esta tarea se caracteriza por la presentación de la materia, la estructuración clara de los temas, el control de la enseñanza, la disciplina y grado reducido de libertad (Fend, 1986). Gimeno (1988) destaca el papel de las tareas como configuradoras de la práctica docente y mediadoras en el aprendizaje de los alumnos.

La programación de actividades académicas resulta ser la característica más importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje; puede ser intrínseca, en el caso que corresponda a las ideas y los conceptos y, es también extrínseca, donde se incluyen las técnicas del profesor y las actividades de los alumnos.

Se ha observado que los docentes que tienen alto sentido de eficacia tienen un significativo trabajo con respecto a la planeación de su clase y van dirigiendo con mayor entusiasmo a su grupo a cargo. (Saklofske, Michayluk, y Randhawa, 1987).

Así mismo, otro estudio realizado por Gibson y Dembo (1985) indicó que los docentes con alto sentido de eficacia se centran en el trabajo académico, estos son exigentes y alternan la enseñanza a todo el grupo con la atención individualizada, significando apoyo a quienes tengan necesidades especiales.

Volviendo a la estructuración del proceso de enseñanza-aprendizaje, éste se extiende en un proceso que admite diversos grados en las dimensiones señaladas con anterioridad.

Actualmente existe una estructuración que resulta más favorecedora para el aprendizaje, se trata de una estructuración moderada, que admite variaciones dependiendo de la capacidad de los alumnos; así, por ejemplo, los alumnos más inteligentes aprenden mejor con una menor estructuración y en cambio los menos favorecidos necesitan más de ella. Desgraciadamente hay casos de docentes que no realizan dicha estructuración y, por lo tanto, perjudican a sus alumnos más necesitados de apoyo.

Siguiendo con la estructura de la actividad académica, García, *et al* (1997) asocian la misma estructura con tres variables: configuración espacial del aula, formato de la actividad y tiempo de dedicación, entendiendo por configuración espacial al concepto espacial del aula que se manifiesta en los procesos de planificación y acción docente, implícita o explícitamente (cerrado, abierto, integrado, etc.); por formato de actividad se entiende el modo de organizar el trabajo relacional, la interdependencia de los sujetos en el aula, el sistema de reglas que gobiernan el desarrollo de las tareas, etc.

En cuanto a la programación extrínseca, tenemos otro factor es la evaluación, que es un proceso en el que se obtiene una determinada información, una realización de juicios y, aunque no se hace siempre, se toman decisiones. Esta manera de realizar la estructura favorece la actividad académica y, a su vez, al desarrollo de la interacción entre el docente y sus alumnos.

Otra de las características mencionadas al inicio del tema es el control de la enseñanza; dicho control admite también una serie de grados, de acuerdo a los niveles ejercidos por el profesor o en algunos casos, ejercidos entre alumnos y profesor. La enseñanza directa es un diseño conductista, en la mayoría de los casos, se parcela en sus contenidos, alternando con evaluaciones parciales constantes para controlar el dominio de dichos contenidos.

Siguiendo con la tarea y su control, aparece la eficacia del mismo

como señala García, J. (1993), la cual está demostrada empíricamente, si se considera el criterio de dominio de esos contenidos, pero su duda está sobre si se favorecen estructuras de pensamiento más globales que, a la larga, resulten ser más eficaces al momento de enfrentarse a otras nuevas situaciones.

Es necesario alternar esta enseñanza directa con otras estrategias, tales como, el trabajo colaborativo, ya que, en este caso en particular, ayudan a lograr una gama más amplia de los objetivos planeados previamente. Es importante mencionar que, en la mayoría de las situaciones, la enseñanza directa posibilita el autocontrol de los alumnos, y este, a su vez, favorece la motivación e implicación, sobre todo en alumnos de más capacidad.

Pero también tenemos el caso de los alumnos poco responsables o que no han llegado a desarrollar estrategias o destrezas para su desempeño académico; según la investigación realizada por Bennett (1979), "los alumnos de clases formales se ocupan más de la actividad del trabajo que en aquellas clases donde la dirección del profesor es reducida que pierden el interés por el trabajo, tanto en alumnos de alto como bajo nivel de aprovechamiento".

En cuanto al tiempo dedicado a la enseñanza como tarea docente, se tienen algunos niveles:

- El tiempo asignado al aprendizaje de una determinada asignatura dentro del horario escolar.
- El tiempo empleado por el profesor, que no siempre coincide con el horario asignado.
- El tiempo empleado por el alumno concreto, que resulta ser el tiempo realmente aprovechado.
- El tiempo necesitado por el alumno.

También es importante mencionar que el tiempo guarda mucha relación con el aprendizaje logrado, de hecho, se ha demostrado que existe un vínculo entre tiempo empleado con el tiempo necesitado. Muchas veces hay factores que afectan al tiempo

necesitado, entre dichos factores podemos mencionar, la claridad, el nivel de dificultad, los intereses del alumnado, etc.

Guskey (1987) estudió la eficacia docente y encontró que los profesores con un alto sentido de eficacia mantienen un alto nivel de esfuerzo; persisten en las tareas emprendidas, pese a las dificultades encontradas e incorporan nuevas estrategias ante su tarea docente. Insiste, dicho autor, además que el cambio en la tarea del docente se hará hasta que se aprecien mejoras en los resultados o rendimientos de los alumnos (Guskey, 1998).

También es importante señalar que, en principio, la práctica docente puede ser entendida como un proceso de toma de decisiones acerca de determinadas acciones y de puesta en práctica de las mismas. También, se puede decir que, una acción educativa, entendiéndola como aquel conjunto de acciones que profesor y alumnos desarrollan, implica una fase "preactiva" o de planificación y una fase de puesta en práctica o "interactiva", o de desarrollo; dicha puesta en práctica se realiza en base a tres grupos de elementos cuya interrelación define, en gran medida, diferentes estilos de enseñanza:

- Las tareas escolares que el alumno ha de efectuar.
- La estructura de la actividad que se va a desarrollar.
- La evaluación de la acción en su conjunto.

Estas dimensiones corresponden a un enfoque ecológico de la enseñanza (Doyle, 1977). Cuando se habla de *tareas escolares* y el docente se refiere o plantea qué tareas deben llevar a cabo los alumnos, se están visualizando cuáles son las metas u objetivos que se pretenden, qué contenidos se van a abordar, qué actividades se desean promover entre ellos y, también qué medios serán los utilizados.

En cuanto a las *metas y objetivos*, éstos recogen el resultado que se desea alcanzar. Cualquier meta y objetivo se dota de contenidos que deben conducir a éstos; sobre los contenidos de las tareas, los

alumnos desarrollan determinadas actividades que pueden tener una gran acentuación intelectual o bien, tratarse de operaciones físicas o de relación interpersonal.

En cuanto a los *medios*, se trata de los materiales que se utilizan para el desarrollo de las tareas escolares, presentan elementos como son, su nivel de simbolización de mensajes, su función pedagógica y, por último, la participación de los alumnos en su elaboración. Con estos hechos, se observa la magnitud de la realización de la tarea docente, si su control es desarrollado por un docente de bajo nivel de eficacia, seguramente empleará un control custodial. Si se trata de docentes con alto nivel de eficacia desarrollan un autocontrol en sus alumnos permitiendo, de este modo, una mayor respuesta de ellos.

Bandura (1997) hace hincapié en que las estructuras de las actividades académicas y la forma de evaluación del profesorado están determinadas por las creencias docentes acerca de su instrucción eficaz y, enseguida se analizarán éstas.

#### **2.2.4. EVALUACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

Los métodos didácticos fueron durante mucho tiempo la preocupación principal del docente; sin embargo tiempo después lo fue la actuación del docente y la repercusión en el aprendizaje como factor de gran influencia.

De la Orden (1997) refiere que, “el profesor universitario es definido como un profesional de la educación dedicado a la enseñanza, quien necesariamente comparte con profesores de otros niveles, funciones básicas orientadas a que otras personas aprendan, en este caso, los estudiantes; además se le considera al profesor un especialista al más alto nivel en una ciencia lo cual comporta su capacidad y hábitos investigativos que le permitan acercarse a, y ampliar las fronteras de su rama del saber. Al mismo tiempo, es miembro de la comunidad académica con una formación específica que le implica el desarrollo de valores y actitudes a través de los

cuales se refleja una percepción de la realidad y dan sentido a una formación de vida.” (p. 66)

Sin embargo, en el momento de evaluar la enseñanza de los profesores universitarios, se presenta un problema con importantes limitaciones propias de cualquier planteamiento evaluador, incluyendo otras limitaciones teóricas y prácticas. En las primeras no existe acuerdo unánime sobre las finalidades de la enseñanza universitaria, ni existe un modelo ideal de profesor al cual referirse; la segunda se presentan ante la diversidad teórica citada y los inconvenientes en la aplicación de diversos sistemas ensayados en distintos lugares, resulta complicado elegir la estrategia evaluativa adecuada. (Blázquez, 1998)

#### **2.2.5. EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR LA OPINIÓN DEL ALUMNO**

La forma más generalizada y estudiada para evaluar la docencia es la opinión de los alumnos. La confiabilidad de la evaluación de un profesor por los alumnos ha mostrado ser alta e independiente del instrumento que se use y de la época del año en que se aplique. Sin embargo, la evaluación de la docencia por alumnos no correlaciona fuertemente ni con las calificaciones de los alumnos obtenidas en el curso ni con la habilidad general de los alumnos ni con la evaluación de colegas, pero sí correlaciona con la calificación esperada por el alumno.

No obstante esto último, el 70% de las universidades norteamericanas usa la evaluación de alumnos como la mejor fuente de información sobre la docencia (Weirmer y Neff, 1990: 45). Desde otro ángulo, Centra (1980) asevera que la productividad investigativa no se relaciona fuertemente con la buena docencia (Rugarcía, 1992).

Las opiniones de los alumnos pueden ser subjetivas y estar influidas por diversos factores (De La Orden, 1992), sin embargo

“el alumno es una excelente fuente de información, son ellos quienes pasan la mayor parte del tiempo con los profesores, quienes perciben directamente la intención positiva o negativa del maestro, la ausencia o presencia de la planeación del curso, las habilidades de comunicación, la coherencia y justicia de la evaluación. Son observadores naturales in situ, es decir, los únicos que pueden observar las cosas que suceden en aula con plena confianza y espontaneidad; son los usuarios y eso los convierte en los informantes de primera mano, a todas luces irremplazables” (Loredo 2000:11).

La evaluación del profesor por sus alumnos debe orientarse, fundamentalmente, a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza universitaria, a fin de contribuir progresivamente a su mejora. (Tejedor, 1985)

Sin embargo existen otras opiniones en las que se cuestiona la participación del alumno al hacer la evaluación... “no es que desconozca el valor de la opinión de los alumnos, sino que el momento y la forma como se solicita inducen a una serie de aspectos que por una parte tienden, a condicionar la respuesta del estudiante: puntualidad, preparación de la clase, capacidad para responder a todas las preguntas que se le formulaban, explicar con claridad, etc”. (Díaz, 1999:98-100)

Esto tiene relación en la forma de plantear las preguntas, el tiempo de aplicación, la claridad de la explicación y el bagaje cultural de los alumnos, entre otros. Aún con lo anterior y basándose en una amplia documentación de la literatura encontrada, nos decidimos por incorporar al alumno en nuestra propuesta de evaluación.

El alumno está en una situación privilegiada para proporcionar datos sobre ciertos aspectos del conocimiento docente al que sólo él tiene acceso directo; convirtiéndolo en un informador de excepción sobre asuntos relativos a la dedicación que el profesor les dispensa, al tipo de la interacción que mantiene, a la capacidad

y entusiasmo que demuestra con relación a la impartición de la docencia de determinadas materias, a las calificaciones, etcétera; esta fuente, sin embargo, tiene el inconveniente que surge cuando se le solicita al alumno información para la que no está preparado, (informes sobre el nivel del conocimiento que el profesor posee de la materia, por ejemplo) siendo improbable que éste se encuentre capacitado para emitir juicios de valor sobre diversos aspectos de la práctica docente, como refiere. (González, 1994)

Para que las evaluaciones del profesor por los estudiantes sean útiles en la enseñanza, deben tener en cuenta los siguientes aspectos: la retroalimentación, que debe expresarse en términos concretos; la información, debe ser próxima y efectuarse sobre actuaciones docentes susceptibles de mejora y no ser agresiva ni amenazante, sino sugerente y estimuladora. Su utilización deberá ser vinculada a otras fuentes y no como criterio único de evaluación, según lo señalan en consenso algunos expertos en el tema. (Blázquez, 1990)

Ante estas dos orientaciones sobre la evaluación del profesor por la opinión del alumno, coincidimos en que efectivamente es el alumno quien se encuentra en condiciones directas para emitir una valoración sobre aspectos de la actuación del profesor.

#### **2.2.6. MEDICION DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE**

El instrumento utilizado involucra ocho indicadores, tales como: cumplimiento con las obligaciones, programa, metodología, materiales, actitud del docente, evaluación, prácticas y satisfacción. Los que son medidos bajo una escala ordinal Likert de 5 categorías, siendo:

CATEGORIA	VALOR
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo.	5

**a) Cumplimiento con las Obligaciones**

Trata del grado de cumplimiento como primer deber del trabajador de la docencia universitaria, asistir puntualmente a clase, cumple con el horario establecido denotando accesibilidad en el horario y viabilizando las demandas de los estudiantes

**b) Programa**

Entrega oportunamente el silabo del curso a los estudiantes, sobretodo esto lo concretiza el primer día de clases, el que a su vez servirá como control de los contenidos y avance del curso

**c) Metodología**

La metodología didáctica sigue una serie definida de etapas. Partiendo del análisis de la situación inicial de los alumnos, se formulan los objetivos. Se trata de definir el estado inicial y el estado final al que queremos llegar. Y se traza el camino desde la posición inicial de los alumnos a los objetivos finales que deseamos. Definimos por tanto unos contenidos didácticos. El aprendizaje de esos contenidos requiere una amplia gama de métodos de enseñanza y tecnologías. Por último, se define un sistema de control. El sistema de control obtiene información de los exámenes de las pruebas, de las opiniones de los alumnos. Se trata de comprobar la descodificación de los mensajes por parte de

los alumnos. Los métodos de enseñanza precisan una multiplicidad de sistemas que se adapte al entorno, al contenido y a los alumnos concretos a los que se dirige, siendo lo ideal combinar la teoría y la práctica de una forma estructurada, presentando los contenidos educativos en un orden lógico que facilita el proceso de enseñanza/ aprendizaje.

**d) Materiales**

Refiere a los dispositivos instrumentales que contienen un mensaje educativo, por lo cual el docente llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, disponiendo de diferentes elementos o medios o recursos, de los que se ayuda para hacer posible su labor de mediación.

**e) Actitud del Docente**

Se refiere a la creación de un clima adecuado de trabajo en el aula y fuera de ella para que los alumnos asimilen sus derechos y los defiendan con firmeza y respeto, y al propio tiempo, acepten sus responsabilidades y se propongan cumplirlas.

En estas relaciones desempeñan un papel esencial las relaciones maestro – alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase, y que va dirigido a la formación multilateral de la personalidad. Es en este contexto que ocupa un lugar destacado la dirección por el maestro de la actividad docente de los alumnos en el que debe imperara el respeto mutuo y la predisposición de ayudarse.

**f) Evaluación**

Es una forma de medir hasta qué punto los objetivos docentes propuestos han sido alcanzados. Es, por tanto, un medio, y no un fin en sí misma. Así, no sólo incluye el modo en que se ponderan

los conocimientos obtenidos individualmente por cada alumno (exámenes, pruebas, prácticas, etc) sino también, de forma colectiva, el grado de éxito o fracaso de todo el proceso de enseñanza (clases, material proporcionado, adecuación de los ejercicios de laboratorio, etc) de los cuales el alumno deberá tener pleno conocimiento sobre los criterios y procedimientos de evaluación .que emplea el docente.

**g) Prácticas**

Aquí se procura medir hasta qué punto el docente utiliza diferentes prácticas educativas en función de los requerimientos del contenido de la asignatura y de la situación educativa de su grupo.

**h) Satisfacción**

Grado de aprobación o rechazo que los alumnos muestran respecto al dictado del docente, lo que hace referencia a la capacidad profesional del maestro para hacer del acto instructivo, un acto agradable que despierta interés, motivación por aprender y placer por lo aprendido por sus alumnos.

Como resultado final de la evaluación, se identifica el desempeño académico docente en los siguientes niveles:

<b>DESEMPEÑO ACADÉMICO</b>	<b>VALOR PROMEDIO</b>
Desempeño académico Insatisfactorio	1
Desempeño académico Básico	2
Desempeño académico Competente	3
Desempeño académico Destacado	4

**Desempeño académico Destacado:** Indica un desempeño académico profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado.

**Desempeño académico Competente:** Indica un desempeño académico profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente.

**Desempeño académico Básico:** Indica un desempeño académico profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).

**Desempeño académico Insatisfactorio:** Indica un desempeño académico que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.

Los docentes que resulten evaluados con nivel de desempeño académico básico o insatisfactorio tendrán que acceder a Planes de Superación Profesional

3.

4.

## 5. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2005: Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile

12

Estudio descriptivo, correlacional y comparativo, de corte transversal, cuyo propósito fue conocer características sociodemográficas, condiciones laborales y estado de salud de los docentes de enseñanza básica de establecimientos de alto y bajo índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE), y determinar la influencia de estas variables en el nivel de estrés laboral. Se estudió un universo de 102 docentes, el 36.3% pertenecen a escuelas con alto IVE y 63.7% a escuelas con bajo IVE. En el análisis de los se aplicó la prueba estadística Coeficiente Gamma. Los resultados obtenidos demostraron que el 71.6% de los docentes presentó un bajo nivel de estrés laboral, 15.7% un nivel intermedio, 12.7% un alto nivel. Al asociar nivel de estrés laboral con las variables independientes se determinó que no existió mayor relación con: edad, relación de pareja, situación laboral de la pareja, número de hijos, años de servicio, situación laboral del docente, percepción de situación socioeconómica, satisfacción sexual, número de asignaturas y de alumnos, presencia de enfermedades crónicas y trastornos visuales. Se observó una relación directa y mediana entre la variable sexo del docente y nivel de estrés laboral, una relación inversa y fuerte entre carga laboral y nivel de estrés, es decir, a mayor carga laboral menor estrés. No se obtuvo diferencias significativas que permitieran comparaciones trascendentales entre establecimientos de alto y bajo IVE.

Caro, M y Salazar, D.<sup>13</sup> (2000) en un estudio sobre estrés manifestaciones psicósomáticas concluyen que del total de trabajadores, la mayoría presentó niveles significativos de estrés,

---

<sup>12</sup> Silvia, C., et al.

<sup>13</sup> CARO, M; y SALAZAR, D. (2000) "Manifestaciones psicósomáticas del estrés en trabajadores de salud del hospital cívico policial XL RPNP - Arequipa Perú

siendo las más afectadas las enfermeras. Asimismo, indican que la ocupación, sexo, estado civil y edad coadyuvan a la presencia del estrés.

Mac Pherson (2001) afirma que las mujeres son más susceptibles a una baja satisfacción laboral, pues sus responsabilidades familiares afectan sus proyectos laborales. Refiere que el estrés puede facilitar la ejecución óptima del trabajo, pero también puede significar riesgo para la salud. Señala que la estricta organización de trabajo, la prisa, los problemas económicos, la contaminación, el hacinamiento, entre otros, son factores que condicionan la presencia del estrés en la población trabajadora, pero no constituyen las únicas causas. Considera que el tiempo es un recurso clave; de ahí que el trabajador deba tener control sobre su carga profesional y organizarla, y deba saber que su atención es de calidad aceptable y reconocida.

2008: Variables psicológicas implicadas en el desempeño académico laboral docente.<sup>14</sup>

El propósito del presente estudio es analizar las relaciones causales que pueden existir entre algunas variables psicológicas (Personalidad Tipo A, Afrontamiento al Estrés y Síndrome de burnout) y el desempeño académico laboral de los docentes universitarios de cinco facultades de medicina de Lima Metropolitana. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Inventario de autorreporte de conducta tipo A de Blumenthal, COPE, el inventario de Burnout de Maslach y la Prueba de desempeño académico laboral docente elaborada por Manuel Fernández Arata. Todos estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos para determinar su validez y confiabilidad. La muestra estuvo constituida por 150 médicos docentes a quienes se les aplicó los cuestionarios. Los resultados indican que la Personalidad

---

<sup>14</sup> TORRES, M. y LAJO, R. (2008) "Variables psicológicas implicadas en el desempeño académico laboral docente". ISSN electrónica: 1609 – 7475. Vol. 11 - N.º 2 – 2008. pp . 121 – 138 UNMSM. Lima , Perú

Tipo A, el Afrontamiento al Estrés y el Síndrome de Burnout influyen sobre su desempeño académico laboral, por lo que existe la necesidad de que las universidades desarrollen programas específicos que permitan a los docentes manejar de manera eficiente sus emociones.

2005: Desempeño académico docente y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua. UPEL.<sup>15</sup>

Con esta investigación se estableció la relación existente entre el Desempeño académico Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Edo. Aragua. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por afijación proporcional. Previo ajuste, la muestra quedó conformada por quince (15) profesores TC, miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte (20) profesores PH y sesenta (60) alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias, durante el período escolar (1994-1995). Se desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo descriptiva-correlacional de corte transversal o transeccional. Se aplicaron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). La validez de dichas Escalas, tipo Likert, ha sido constatada en investigaciones anteriores, al igual que sus niveles de confiabilidad. Sin embargo, el investigador procesó dichos resultados y se obtuvieron excelentes niveles de validez y confiabilidad. Para el análisis e interpretación de los resultados, se utilizaron estadísticas descriptivas, de variabilidad e inferencial. Los resultados, en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos.

---

<sup>15</sup> Nieves, F. (1990) Evaluación del Desempeño académico Docente. Un Estudio realizado en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay. Estado Aragua. Trabajo de Grado no publicado. Instituto Universitario Pedagógico Experimental "Rafael Alberto Escobar Lara". Maracay.

2007: Evaluación del desempeño académico docente: la experiencia del Programa Académico de Odontología de la Universidad del Valle<sup>16</sup>

La evaluación de la actividad docente llevada a cabo por la opinión de los estudiantes es un proceso que ha tenido su desarrollo en el Programa Académico de Odontología desde hace aproximadamente diez años. Este tipo de evaluación tiene su origen formal en la década de 1920 del siglo pasado en universidades de Europa y de Estados Unidos. El objetivo fue Analizar los resultados del desempeño académico docente según una encuesta realizada a los estudiantes del Programa Académico de Odontología entre 2005 y 2007, y determinar si existe diferencia significativa en el desempeño académico docente según la categoría y las áreas de formación del programa, siendo su método de tipo descriptivo de corte transversal, con los cuestionarios de evaluación de la docencia realizados por los estudiantes del Programa Académico de Odontología de la Universidad del Valle entre los años 2005 a 2007. Concluyendo que. El promedio durante los cinco semestres evaluados para los profesores fue de 4.4. Se encontró que en cuatro de los cinco semestres analizados hay diferencias significativas en los resultados de la evaluación por los estudiantes en la variable categoría docente. Además, que no existen diferencias significativas en la evaluación por los estudiantes en el área de formación del Programa Académico.

## 6. OBJETIVOS

- Precisar el nivel de estrés laboral más frecuente que presentan los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno.

---

<sup>16</sup> VILLAVICENCIO, J. ( 2007) "Evaluación del desempeño académico docente: la experiencia del Programa Académico de Odontología de la Universidad del Valle". Colombia Médica Vol. 39 N° 1 Supl 1, 2008 (Enero-Marzo)

- Establecer el nivel de desempeño académico más frecuente que presentan los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno.
- Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño académico de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno.

## 7. HIPÓTESIS

Dado que la formación académica profesional exige una preparación de alta calidad y competitividad en los docentes universitarios.

Es probable que exista una influencia directa entre el estrés laboral y el desempeño académico en los docentes de área de ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno.

### 5.1 HIPOTESIS ESPECIFICA

#### Hipótesis Estadística

$H_0$ : El 50% o menos de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano tienen estrés laboral marcado o severo.

$H_1$ : Más del 50% de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad nacional del Altiplano tienen estrés laboral marcado o severo.

$H_0$ : El 50% o menos de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano tienen un nivel de desempeño académico Competente o Destacado

$H_1$ : Más del 50% de los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano tienen un nivel de desempeño académico Competente o Destacado

$H_0$ : No existe relación entre los niveles de estrés laboral con el desempeño académico del docente nombrado del área de Ciencias Sociales de la Universidad nacional del Altiplano

$H_1$ : Si existe relación entre los niveles de estrés laboral con el desempeño académico del docente nombrado del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano

### III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

#### 1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

Variables de investigación	Técnicas	Instrumentos
Estrés laboral	Encuesta	Test validado (Miller y Smith)
Desempeño académico docente	Encuesta	Cuestionario validado por (Muñoz, Ríos y Abalde)

#### ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	INDICADORES	SUB-INDICADORES	PREGUNTA
<b>Independiente</b>  <b>ESTRÉS.</b>	<b>Estresores Físicos.</b>	- Ambiente de trabajo.	Preg. 6
		- Su trabajo lo expone	Preg. 7
		- Cuando realiza una labor	Preg. 10
		- Ambiente hacinado	Preg. 11
		- Seguridad de trabajo	Preg. 13
		- Los recursos de trabajo	Preg. 16
	<b>Estresores Intermedios.</b>	Humor	Preg. 1
		- Después/trabajo busca	Preg. 3
		- Cuando la labor no esta sat	Preg. 15
		- Enfrenta cambios.	Preg. 18
		- Una deuda lo mantiene	Preg. 22
	<b>Estresores Cotidianos.</b>	Trabajos pesados	Preg. 4
		- Frente a una disputa	Preg. 5
		- Toma de decisión	Preg. 9
		- Situación desagradable	Preg. 12
		- Interferencia en su trabajo	Preg. 14
		- Trabaja demasiadas horas	Preg. 21
	<b>Estresores Complejos.</b>	- Realiza una tarea.	Preg. 2
		- Desempeño académico laboral	Preg. 8
		- Su salario	Preg. 17
		- Su salario	Preg. 19
		- Situación laboral	Preg. 20
		- Su servicio	

VARIABLE	INDICADORES	SUB-INDICADORES	Nº PREGUNTA
<b>Dependiente</b>  <b>DESEMPEÑO ACADÉMICO</b>	<b>Cumplimiento con las obligaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiste normalmente a clase</li> <li>- Cumple adecuadamente el horario de clase.</li> <li>- Cumple con la atención a los estudiantes</li> <li>- Es accesible en el horario</li> </ul>	Preg.1 Preg.2 Preg.3 Preg.4
	<b>Programa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da a conocer el silabo del curso.</li> <li>- Lo explicado en clase responde al silabo.</li> </ul>	Preg.5 Preg.6
	<b>Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se preocupa que sus clases sean buenas.</li> <li>- Explica con claridad los conceptos del tema.</li> <li>- Sus explicaciones se ajustan al conocimiento de los estudiantes.</li> <li>- Las clases están bien preparadas</li> <li>- Las explicaciones se hacen de forma ordenada.</li> <li>- Se preocupa de los problemas de aprendizaje.</li> <li>- Motiva para que participemos activamente.</li> <li>- Nos incita a reflexionar de lo tratado en clase.</li> <li>- La comunicación docente/estudiante es fluida.</li> <li>- Consigue que estemos interesados por la materia.</li> <li>- La asistencia a clase ayuda para la comprensión de la asignatura.</li> </ul>	Preg.7 Preg.8 Preg.9 Preg.10 Preg.11 Preg.12 Preg.13 Preg.14 Preg.15 Preg.16 Preg.17
	<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los materiales recomendados son fácilmente accesibles.</li> <li>- Los materiales de estudio son adecuados.</li> <li>- Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas para apoyar las explicaciones.</li> <li>- Fomenta el uso bibliográficos adicionales a los utilizados en la clase.</li> <li>- Realiza seminarios, lecturas, charlas, debates, relacionados con la asignatura.</li> </ul>	Preg.18 Preg.19 Preg.20 Preg.21 Preg.22

	<b>Actitud del docente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es respetuoso/a con los estudiantes.</li> <li>- Es accesible y está dispuesto/a a ayudarnos.</li> </ul>	<p>Preg.23</p> <p>Preg.24</p>
	<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conozco los criterios y procedimientos de evaluación en esta materia.</li> <li>- Tenemos claro lo que se nos va a exigir</li> <li>- Los criterios y procedimientos de evaluación me parecen adecuados y justos.</li> <li>- Los exámenes están pensados para verificar grado de comprensión de los temas.</li> <li>- Explica la calificación y es capaz de revisarla si considera que puede haber error.</li> <li>- El estudiante tiene posibilidad de conocer y corregir los criterios de corrección del examen.</li> <li>- El nivel exigido en la evaluación se corresponde con el que se imparte en clase.</li> <li>- Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.</li> <li>- La calificación final es fruto del trabajo realizado a lo largo de todo el curso (trabajos, intervenciones en clase, exámenes, ...).</li> </ul>	<p>Preg.25</p> <p>Preg.26</p> <p>Preg.27</p> <p>Preg.28</p> <p>Preg.29</p> <p>Preg.30</p> <p>Preg.31</p> <p>Preg.32</p> <p>Preg.33</p>
	<b>Prácticas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imparte suficientes clases prácticas de pizarra.</li> <li>- Realiza suficientes prácticas de campo en relación con la asignatura.</li> </ul>	<p>Preg.34</p> <p>Preg.35</p>
	<b>Satisfacción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En general, estoy satisfecho con la labor docente</li> <li>- En general, me siento satisfecho asistiendo a sus clases.</li> <li>- Considero que he aprendido bastante en esta asignatura.</li> <li>- He dedicado comparativamente más esfuerzo a esta asignatura que a otras asignaturas</li> <li>- El nivel de esfuerzo dedicado a la materia es elevado.</li> </ul>	<p>Preg.36</p> <p>Preg.37</p> <p>Preg.38</p> <p>Preg.39</p> <p>Preg.40</p>

## 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.1 Ubicación espacial

Lugar : Universidad Nacional del Altiplano – UNA

Provincia : Puno

Departamento : Puno

### 2.2 Ubicación temporal

Cronología: I Semestre Académico 2009.

Visión temporal: Es un estudio prospectivo.

Corte temporal: Es un estudio transversal.

### 2.3 Unidades de estudio

#### Población universo

a) **Cualitativo:** Docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano.

#### b) Criterios de inclusión

Docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano que en el presente semestre académico 2009-I tienen carga académica.

#### Criterios de exclusión

Docentes nombrados en áreas diferentes al de Ciencias Sociales y que pertenecen a la Universidad Nacional del Altiplano– Puno.

**c) Cuantitativo**

345 docentes nombrados del área de Ciencias Sociales que laboran en la universidad Nacional del Altiplano durante el 2008.

**c) Universo formalizado**

**POBLACION DE DOCENTES NOMBRADOS DEL AREA DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNA. PUNO – 2008.**

AREA CIENCIAS SOCIALES		POBLACION
<b>Ciencias de la Educación</b>	Educación Secundaria	59
	Educación Física	18
	Educación Primaria	11
<b>Ciencias Sociales y Jurídicas</b>	Derecho	38
	Trabajo Social	22
	Sociología	31
	Antropología	21
	Comunicación Social	23
	Arte	18
	Turismo	20
	Departamento de Humanidades	34
<b>Ciencias Administrativas</b>	Contabilidad	32
	Administración	18
<b>TOTAL</b>		<b>345</b>

Fuente: Boletín Estadístico 28-2008 de la UNA

**d) Tamaño de Muestra**

Perteneciendo la encuesta a una Investigación Social y en el que se conoce la población de docentes que laboran en el área de Ciencias Sociales. De la UNA Puno. Consideramos por

conveniente aplicar el tamaño de muestra probabilístico por  
Proporciones

$$n^0 = \frac{N * Z^2 * P * Q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

$p = 0.2$  (Proporción de docentes con favorable desempeño académico laboral)

$q = 0.8$  (Proporción de docentes con desfavorable desempeño académico laboral)

$Z = 95\%$  (Nivel de confianza)

$E = 0.061$  (Error absoluto de muestreo)

$N = 345$  (Población de docentes al 2008)

Tamaño de Muestra	Muestra corregida
$n^0 = 112$	$n = 85$

**MUESTRA ESTRATIFICADA DE DOCENTES DEL AREA DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNA PUNO.**

AREA CIENCIAS SOCIALES		POBLACION	MUESTRA
<b>Ciencias de la Educación</b>	Educación Secundaria	59	14
	Educación Física	18	4
	Educación Primaria	11	3
<b>Ciencias Sociales y Jurídicas</b>	Derecho	38	9
	Trabajo Social	22	5
	Sociología	31	8
	Antropología	21	5
	Comunicación Social	23	6
	Arte	18	4
	Turismo	20	5
<b>Ciencias Administrativas</b>	Dpto de Humanidades	34	8
	Contabilidad	32	8
	Administración	18	4
<b>TOTAL</b>		<b>345</b>	<b>85</b>

### 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.1 Organización

- Coordinación con los Decanos de las facultades y los docentes a investigar..
- Preparación de las unidades de estudio.
- Prueba piloto.

#### 3.2 Recursos

##### Recursos Humanos

Investigadora: Bestsabe Aurora Llerena Zea.

Asesor : M.Sc. Julio R. Gallegos Ramos.

##### Recursos físicos

Los ambientes de la UNA Puno.

##### Recursos económicos

El presupuesto para la investigación será subvencionado por el investigador.

#### 3.3 Nivel de sistematización

Variable	Carácter estadístico	Escala de medición	Medidas estadísticas	Prueba estadística
Estrés	Cualitativa	Ordinal	Frecuencias absolutas y porcentuales	Distribución normal de una proporción
Desempeño académico	Cualitativa	Ordinal	Frecuencias absolutas y porcentuales, media aritmetica	Distribución normal de una proporción
Influencia estrés vs desempeño académico	Cualitativa	Ordinal	Frecuencias absolutas y porcentuales	Chi cuadrada

## Tratamiento estadístico

### Estrés Laboral

- **Clasificación:** La información recolectada a través de los instrumentos serán ordenados con una matriz de sistematización.
- **Recuento:** Los datos clasificados se contabilizarán automáticamente, utilizándose el paquete estadístico denominado SPSS. versión 16, de los cuales para asignar el tipo de estrés laboral que presentaran los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la UNA Puno se considerara:

NIVEL DE ESTRES	PUNTAJE
Estrés Severo	33 – 48 puntos
Estrés Marcado	29 – 32 puntos
Estrés Moderado	25 – 28 puntos
Estrés leve	16 – 24 puntos

- **Tabulación:** se utilizarán cuadros de doble entrada para variables cualitativas ordinales y nominales.
- **Graficación:** se utilizarán histogramas, diagrama de barras tanto para una o más variables.

### Desempeño Académico Docente

- **Clasificación:** La información recolectada a través de los instrumentos serán ordenados con una matriz de sistematización.
- **Recuento:** Los datos clasificados se contabilizarán automáticamente, utilizándose el paquete estadístico denominado SPSS. versión 16, de los cuales para asignar el tipo de desempeño académico que presentan los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de

la Universidad Nacional del Altiplano, se considerara la siguiente referencia que evalúa de forma global y parcial a los indicadores involucrados en el instrumento:

VALOR	CATEGORIA	DESEMPEÑO ACADEMICO
1	Muy en Desacuerdo	Insatisfactorio
2	En Desacuerdo	Insatisfactorio
3	Indeciso	Básico
4	De acuerdo	Competente
5	Muy de Acuerdo	destacado

Para calcular el nivel de desempeño académico del docente nombrado del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano se procederá del siguiente modo:

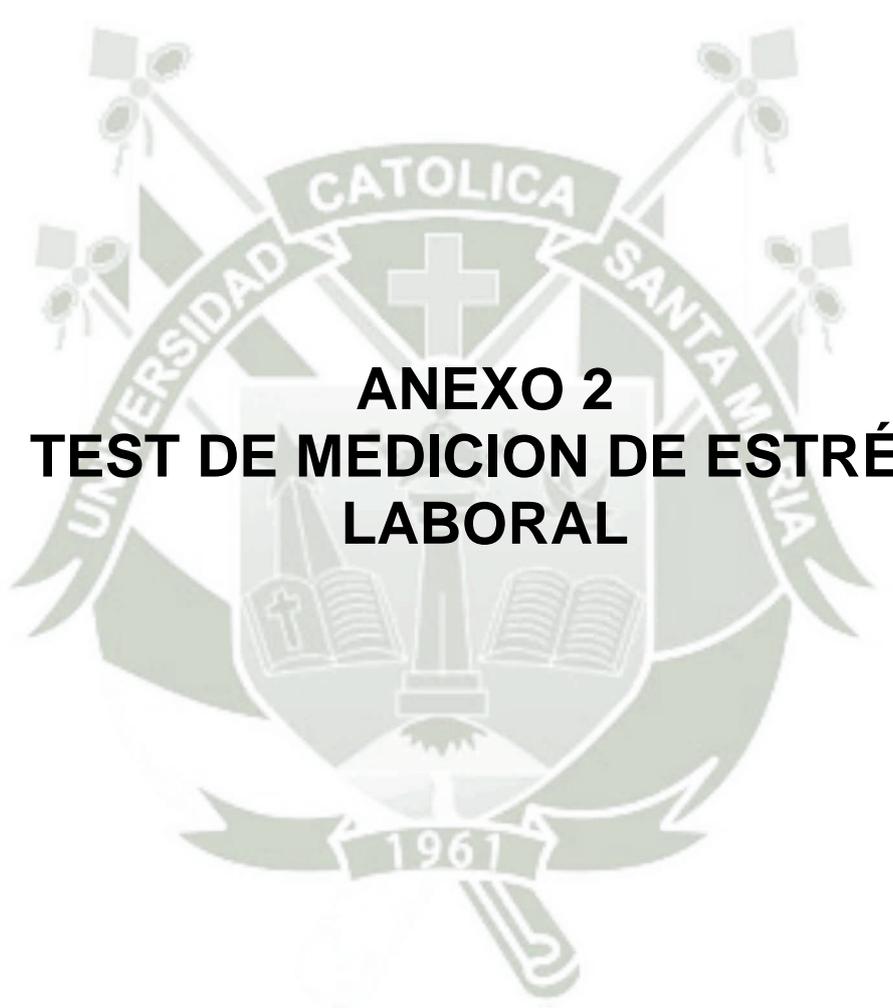
Calcular la media aritmetica de cada indicador, y según el valor obtenido identificamos al tipo de nivel de desempeño que califica el docente universitario.

- **Tabulación:** se utilizarán cuadros de doble entrada para variables cualitativas ordinales y nominales.
- **Graficación:** se utilizarán histogramas, diagrama de barras tanto para una o más variables.

#### IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Actividades	Tiempo												
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Aprobación del proyecto de tesis		X	X	X	X	X	X	X					
Recolección de datos						X	X	X	X				
Estructuración de resultados								X	X	X	X		
Informe final sustentación											X	X	





**ANEXO 2  
TEST DE MEDICION DE ESTRÉS  
LABORAL**

## ANEXO Nº 2

### TEST DE MEDICION DE ESTRÉS LABORAL (MILLER Y SMITH, 1988)

#### INFORMACION GENERAL:

EDAD: ( ) SEXO: .....

ESTADO CIVIL: Soltero/a ( ) Casado/a ( ) Divorciado/a ( )  
Viudo/a ( ) Conviviente ( )

PROFESION DEL DOCENTE: .....

#### CATEGORIA LABORAL

- a) Auxiliar
- b) Asociado
- c) Principal

NUMERO DE CURSOS QUE DICTA EN ESTE SEMESTRE: .....

FACULTAD EN LA DICTA: .....

TIEMPO DE SERVICIO COMO DOCENTE EN LA UNA (...en años ).

#### INSTRUCCIONES:

A continuación figuran 22 proposiciones. Dentro del paréntesis marque con una equis (X) la alternativa que mejor describa su estado de ánimo. Tenga presente que sus respuestas son confidenciales.

- |   |  |
|---|--|
| <p>1. Su humor.</p> <p>( ) Cambia fácilmente dentro del mismo día.</p> <p>( ) Es siempre más o menos igual.</p> <p>( ) Se mantiene estable a lo largo del día.</p> <p>2. Cuando usted realiza una tarea determinada.</p> <p>( ) Permanece inquieta.</p> | <p>( ) Domina sin problemas sus ansias.</p> <p>( ) Ignora todo lo que pueda producirle inquietud.</p> <p>3. Después del trabajo usted busca otra cosa para hacer.</p> <p>( ) Siempre</p> <p>( ) A veces</p> <p>( ) Jamás</p> |
|---|--|

4. Los trabajos pesados o tediosos
- Los hace a disgusto.
- Los deja para más adelante.
- Los hace lo antes posible.
5. Cuando una disputa esta a punto de estallar.
- La enfrenta
- Prefiere ceder.
- Depende del humor que tenga en ese momento.
6. Usted considera su ambiente de trabajo.
- Muy adecuado para realizar su labor.
- Adecuado para realizar su labor.
- Inadecuado para realizar su labor.
7. Considera usted que su trabajo la expone a:
- Constantes peligros de contaminarse.
- Algunos peligros de contaminarse.
- Casi ningún peligro de contaminarse.
8. En el desempeño académico laboral diario.
- Se aburre con facilidad.
- Mantiene interés en su trabajo y en el logro de sus metas.
- Demuestra siempre interés e iniciativa.
9. Si usted tuviera que tomar una decisión
- Se mostraría radical e inflexible.
- Escucharía otras opiniones.
- Consideraría otras opiniones para tomar su decisión.
10. Cuando usted realiza una labor en su trabajo.
- Guarda silencio total
- Puede conversar mientras lo realiza.
- Puede realizarla en un lugar ruidoso.
11. Un ambiente hacinado y sin privacidad
- La altera siempre.
- La altera a veces.
- Le es indiferente.
12. Ante una situación desagradable.
- Se enoja con facilidad.

Usted se enoja si la situación lo justifica.

Siempre está bajo control.

**13.** Se siente usted en su trabajo.

Segura

Amenazada

Insegura

**14.** Su trabajo.

Interfiere mucho en sus relaciones familiares.

Interfiere poco en sus relaciones familiares.

No interfiere en sus relaciones.

**15.** Cuando la labor que realiza no es satisfactoria.

Se siente fracasada.

Trata de superar con tiempo y esfuerzo.

Lo supera con dificultad.

**16.** Considera usted que los recursos con los que trabaja.

Los suficientes para su desempeño académico laboral.

Necesarios para su desempeño académico laboral.

Insuficientes para su desempeño académico laboral.

**17.** Considera usted que su salario

No cubre sus necesidades económicas y expectativas.

Cubre sus necesidades económicas, mas no sus expectativas.

Cubre sus necesidades y sus expectativas.

**18.** Si usted tuviera que enfrentar un cambio.

Rechazaría la sola idea.

Intentaría enfrentarlo.

Lo aceptaría y lo enfrentaría.

**19.** Su actual situación laboral le causa.

Insatisfacción laboral y personal.

Le causa resignación laboral y personal.

Satisfacción laboral y personal.

**20.** Considera usted que el puesto donde trabaja es:

Altamente inquietante.

Moderadamente inquietante.

Poco inquietante.

**21.** Considera usted que:

Trabaja demasiadas horas.

Su horario se ajusta a sus actividades.

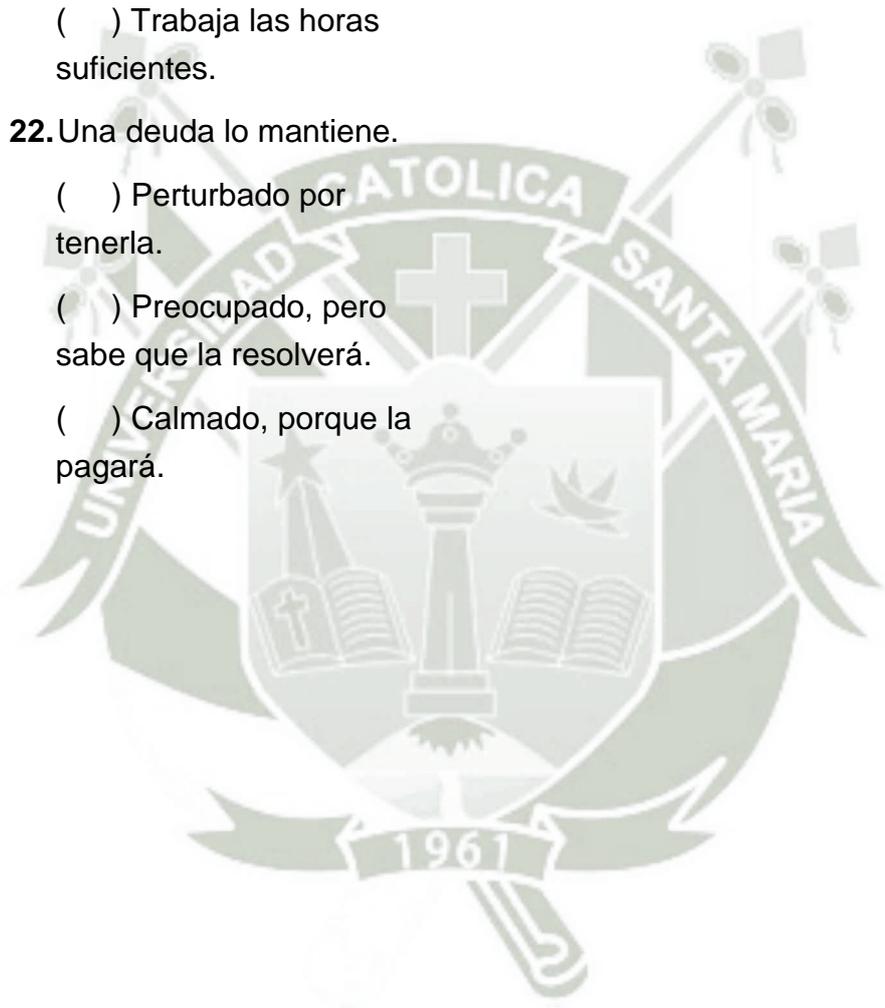
Trabaja las horas suficientes.

**22.** Una deuda lo mantiene.

Perturbado por tenerla.

Preocupado, pero sabe que la resolverá.

Calmado, porque la pagará.





**ANEXO 3**  
**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN**  
**DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO**  
**DOCENTE DE LA UNA PUNO.**

### ANEXO Nº 3

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE DE LA UNA PUNO.

Valora de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo) si consideras que cada uno de los ítems reflejados a continuación constituyen un elemento importante para la evaluación de la docencia Universitaria.

- 1: Muy en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Indeciso
- 4: De acuerdo
- 5: Muy de acuerdo

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:

ASIGNATURA:..... SEMESTRE:

CARRERA ACADEMICO PROFESIONAL:

ITEMS	VALORACION			
<b>“Cumplimiento con las obligaciones”</b>				
1.- Asiste normalmente a clase y si falta lo justifica.	1 5	2	3	4
2.- Cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clase.	1 5	2	3	4
3.- Cumple con sus obligaciones de atención a los estudiantes.	1 5	2	3	4
4.- Es accesible en el horario de tutorías.	1 5	2	3	4
<b>“Programa”</b>				
5.- Da a conocer el programa (objetivos, contenidos, metodología, evaluación, ...), extensión, desarrollo, ..., a principio de curso.	1 5	2	3	4
6.- Lo explicado en clase responde al programa de la asignatura.	1 5	2	3	4
<b>“Metodología”</b>				
7.- Se preocupa de que sus clases sean buenas.	1 5	2	3	4
8.- Explica con claridad los conceptos implicados en cada tema.	1 5	2	3	4
9.- En sus explicaciones se ajusta bien al nivel de conocimiento de los estudiantes.	1 5	2	3	4
10.- Las clases están bien preparadas, organizadas y estructuradas.	1 5	2	3	4
11.- Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.	1 5	2	3	4
12.- Se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus alumnos/as.	1 5	2	3	4
13.- Nos motiva para que participemos crítica y activamente en el desarrollo de la clase.	1 5	2	3	4
14.- Se nos incita a reflexionar en las implicaciones o aplicaciones prácticas de lo tratado en clase.	1 5	2	3	4
15.- La comunicación profesor/a-estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	1 5	2	3	4
16.- Consigue que estemos motivados/as e interesados/as	1 5	2	3	4

por la materia.	5			
17.- La asistencia a clase es una ayuda importante para la comprensión de la asignatura.	1 5	2	3	4
<b>“Materiales”</b>				
18.- Los materiales recomendados (bibliografía, documentación, etc.) me sirvieron de ayuda y son fácilmente accesibles.	1 5	2	3	4
19.- Los materiales de estudio (textos, apuntes, etc...) son adecuados.	1 5	2	3	4
20.- Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas o gráficos, ..., para apoyar las explicaciones.	1 5	2	3	4
21.- Fomenta el uso de recursos (bibliográficos o de otro tipo) adicionales a los utilizados en la clase y me resultan útiles.	1 5	2	3	4
22.- Realiza suficientes seminarios (lecturas, charlas, debates, ...) relacionados con la asignatura.	1 5	2	3	4
<b>“Actitud del /la profesor/a”</b>	1 5	2	3	4
23.- Es respetuoso/a con los estudiantes.	1 5	2	3	4
24.- Es accesible y está dispuesto/a a ayudarnos.	1 5	2	3	4
<b>“Evaluación”</b>				
25.- Conozco los criterios y procedimientos de evaluación en esta materia.	1 5	2	3	4
26.- En esta asignatura tenemos claro lo que se nos va a exigir	1 5	2	3	4
27.- Los criterios y procedimientos de evaluación me parecen adecuados y justos.	1 5	2	3	4
28.- Los exámenes están pensados para verificar fundamentalmente el grado de comprensión de los temas.	1 5	2	3	4
29.- Explica la calificación y es capaz de revisarla si considera que puede haber error.	1 5	2	3	4
30.- El estudiante tiene posibilidad de conocer y corregir los criterios de corrección del examen.	1 5	2	3	4
31.- El nivel exigido en la evaluación se corresponde con el que se imparte en clase.	1 5	2	3	4
32.- Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.	1 5	2	3	4
33.- La calificación final es fruto del trabajo realizado a lo largo de todo el curso (trabajos, intervenciones en clase, exámenes, ...).	1 5	2	3	4
<b>“Prácticas”</b>	1 5	2	3	4
34.- Imparte suficientes clases prácticas de pizarra.	1 5	2	3	4
35.- Realiza suficientes prácticas de campo en relación con la asignatura.	1 5	2	3	4
<b>“Satisfacción”</b>	1 5	2	3	4
36.- En general, estoy satisfecho/a con la labor docente de este/a profesor/a.	1 5	2	3	4
37.- En general, me siento satisfecho/a asistiendo a sus clases.	1 5	2	3	4
38.- Considero que he aprendido bastante en esta asignatura.	1 5	2	3	4
39.- He dedicado comparativamente más esfuerzo a esta asignatura que a otras asignaturas	1 5	2	3	4
40.- El nivel de esfuerzo dedicado a la materia es elevado.	1 5	2	3	4



**ANEXO 4**  
**INDICADORES DE DESEMPEÑO**  
**ACADEMICO DEL DOCENTE**

## ANEXO Nº 4

### INDICADORES DE DESEMPEÑO ACADEMICO DEL DOCENTE

INDICADORES DE DESEMPEÑO ACADEMICO	VALORACION DE LA ACCION		
	Negativo	indeciso	Positivo
Cumplimiento con las obligaciones	11%	31%	59%
Programa	11%	21%	68%
Metodología	12%	36%	52%
Materiales	21%	39%	40%
Actitud del docente	12%	16%	72%
Evaluación	9%	45%	46%
Prácticas	19%	34%	47%
Satisfacción	19%	40%	41%





**ANEXO 5**  
**MATRIZ DE SISTEMATIZACION DE**  
**DATOS: ESTRÉS**

## ANEXO Nº 5

### MATRIZ DE SISTEMATIZACION DE DATOS: ESTRÉS

Nº Encuesta	PREGUNTAS ESTRÉS LABORAL																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2
4	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1
5	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	3	1	3	3	1	1
6	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
7	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	3	1	3	2	3	3
8	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3	3	1
9	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
10	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1
11	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1
12	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1
13	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1
14	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	1	3
15	2	1	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1
16	1	1	2	1	3	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1
17	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1
18	2	2	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1
19	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1
20	1	1	3	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	1
21	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
22	2	1	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1
23	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2
24	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2
25	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2
26	1	1	3	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
27	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2
28	3	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1
29	1	2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1
30	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
31	3	2	2	2	3	3	1	1	2	3	1	2	3	1	1	3	3	1	1	2	3	1
32	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2
33	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	3
34	3	2	2	2	3	3	1	1	2	3	1	2	3	1	1	3	3	1	1	2	3	1
35	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1
36	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
37	2	2	3	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2
38	2	2	3	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2
39	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	2	3	1
40	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1
41	3	2	2	1	3	2	3	1	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2
42	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1
43	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2
44	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	1
45	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	1

Nº Encuesta	PREGUNTAS ESTRÉS LABORAL																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
46	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	1
47	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2
48	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2
49	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1
50	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2
51	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1
52	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3
53	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1
54	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
55	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1
56	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	1
57	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2
58	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1
59	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2
60	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1
61	1	1	3	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	1	2	3	2	1
62	1	1	3	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
63	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
64	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2
65	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2
66	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1
67	2	3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2
68	1	1	3	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
69	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
70	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3
71	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3
72	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	1	3
73	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1
74	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2
75	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2
76	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1
77	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1
78	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1
79	1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1
80	2	3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2
81	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2
82	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	2	3	1
83	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
84	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2
85	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1



**ANEXO 6**  
**MATRIZ DE SISTEMATIZACION DE**  
**DATOS: DESEMPEÑO ACADEMICO**

**ANEXO Nº 6**

**MATRIZ DE SISTEMATIZACION DE DATOS: DESEMPEÑO  
ACADEMICO**

Nº Encuesta	Sexo	Edad	Estado Civil	cat. Docente	PREGUNTAS DESEMPEÑO DOCENTE																		
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	2	48	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	5	1
2	2	45	2	2	2	1	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4
3	2	48	2	2	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5
4	2	48	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	1	57	2	3	5	4	3	1	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3
6	1	46	2	1	5	5	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	3	4	5	3	3	3	4
7	1	40	2	2	4	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
8	1	47	2	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
9	1	57	5	2	2	2	1	3	2	4	4	2	4	4	4	2	3	5	2	4	4	1	1
10	1	39	2	2	4	3	2	1	2	3	1	2	1	2	4	1	2	2	3	2	3	2	2
11	1	45	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3
12	1	62	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
13	1	62	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	1	60	2	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	3
15	1	52	2	2	5	5	5	4	4	5	3	5	3	2	5	5	4	2	5	5	1	4	4
16	1	53	2	3	5	5	4	1	2	5	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4
17	1	50	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4
18	1	58	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	1	4	3	3
19	1	56	2	1	4	2	2	5	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	3
20	1	50	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
21	1	55	2	2	4	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1
22	1	52	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	5	3	3
23	2	48	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
24	1	53	2	1	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2
25	2	43	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2
26	2	50	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
27	2	57	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	1	44	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4
29	1	47	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
30	2	50	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2
31	1	26	1	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
32	1	35	5	1	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	3	5	5	3	3
33	2	52	1	1	4	2	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3
34	2	26	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
35	2	46	2	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
36	2	47	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4
37	1	43	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
38	1	43	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
39	1	40	1	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
40	2	48	2	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
41	2	52	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
42	2	53	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
43	1	54	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	1	3	3	3	3
44	1	36	1	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
45	1	36	1	2	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4

Nº Encuesta	Sexo	Edad	Estado Civil	cat. Docente	PREGUNTAS DESEMPEÑO DOCENTE																	
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
46	1	36	1	1	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
47	1	46	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
48	1	49	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3
49	1	50	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	1	47	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
51	1	46	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
52	1	50	2	1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
53	1	47	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
54	1	45	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3
55	1	53	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2
56	1	50	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2
57	1	55	2	2	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2
58	1	56	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
59	1	52	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2
60	1	43	2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3
61	1	57	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4
62	2	50	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	4	4	2	2
63	1	60	2	1	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2
64	2	26	1	1	2	2	3	4	3	2	2	4	4	2	3	2	3	2	5	3	2	2
65	1	54	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
66	1	57	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5
67	1	42	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
68	1	50	1	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
69	1	60	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
70	1	52	2	1	2	2	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2
71	1	41	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2
72	1	60	2	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5
73	1	47	3	1	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3
74	1	35	5	2	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	3	5	3	4	5	5
75	1	35	5	1	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	5	4
76	1	47	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
77	1	56	2	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2
78	2	56	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
79	2	50	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
80	1	42	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
81	1	57	1	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
82	1	40	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3
83	2	47	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
84	1	50	2	1	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3
85	1	52	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4

Nº Encuesta	PREGUNTAS DESEMPEÑO DOCENTE																					
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
46	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
48	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
51	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
52	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3
53	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
54	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
55	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
56	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4
57	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
58	3	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3
59	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4
60	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3
61	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
62	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4
63	2	2	2	2	5	2	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	2	2
64	3	3	4	2	5	5	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2
65	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
67	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
68	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4
69	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2
71	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
72	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3
73	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4
74	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5
75	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
76	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
77	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
78	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
79	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
80	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5
81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
82	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4
85	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	5	5