

**IMPACTO DEL ESTRÉS EN LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL DOCENTE
UNIVERSITARIO: CASO IES DE MANABÍ – ECUADOR**

**IMPACT OF STRESS ON THE LABOR ACTIVITIES OF THE UNIVERSITY
TEACHER: CASE IES OF MANABÍ – ECUADOR**

Vicente Ignacio Reyna Moreira¹, Gladys Germanía Salazar Olives², Diana Marcela Macías Intriago³

Universidad Estatal del Sur de Manabí¹, Jipijapa-Ecuador,
Universidad de Zulia², Maracaibo-Venezuela,
Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí³, Calceta-Ecuador

vireymo@hotmail.es¹, doctoradosinternacionales@fces.luz.edu.ve², mmaciasi@hotmail.com³

Vicente Ignacio Reyna Moreira¹ <https://orcid.org/0000-0002-4608-4268>

Gladys Germanía Salazar Olives² <https://orcid.org/0000-0003-4684-4324>

Diana Marcela Macías Intriago³ <https://orcid.org/0000-0002-0936-1502>

Recibido: 02/05/2022

Aceptado: 15/06/2022

RESUMEN

El objetivo del estudio consiste en determinar en qué medida el estrés impacta en las actividades laborales de los docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí. Se aplicó el método inductivo completo, además se utilizó algunas tipologías investigativas como: exploratoria, descriptiva, explicativa, documental y correlacional, se aplicó el diseño cualicuantitativo no experimental. Se validaron las hipótesis con programa estadístico SPSS-25, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, para una población de 2489 docentes, obteniendo una muestra de 332. Se aplicó una encuesta con 40 ítems, validada por expertos del área y por el alfa de Cronbach, resultando un coeficiente de 0,976 de factibilidad. Identificando una correlación de 0,960 entre las variables estrés y actividades laborales, asimismo entre las dimensiones sobrecarga laboral (0,930), desgaste emocional (0,915), desequilibrio entre el esfuerzo y la retribución (0,870), y apoyo institucional (0,840), todas en relación a las actividades laborales.

Palabras Claves: Estrés laboral, desempeño laboral, docente universitario.

ABSTRACT

The objective of the study is to determine to what extent stress impacts on the work activities of teachers of Higher Education Institutions (HEI) in the province of Manabí. The complete inductive method was applied, in addition, some research typologies were used such as: exploratory, descriptive, explanatory, documentary and correlational, the non-experimental qualitative-quantitative design was applied. The

Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

hypotheses were validated with the SPSS-25 statistical program, a simple random probability sampling was used for a population of 2489 teachers, obtaining a sample of 332. A survey with 40 items was applied, validated by experts in the area and by Cronbach's alpha, resulting in a coefficient of 0.976 of feasibility. Identifying a correlation of 0.960 between the variables stress and work activities, as well as between the dimensions work overload (0.930), emotional exhaustion (0.915), imbalance between effort and retribution (0.870), and institutional support (0.840), all in relation to work activities.

Key Words: Job stress, job performance, university teacher.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el estrés laboral es considerado como uno de los principales problemas que afecta el desempeño. Conceptualmente se lo define como una respuesta fisiológica, psicológica y comportamental de un individuo que intenta adaptarse y acoplarse a presiones internas y externas en el lugar de trabajo, que habitualmente se produce cuando se tiene diferencias entre el ambiente laboral, las capacidades, recursos y necesidades del trabajador (Del Hoyo, 2004).

A nivel mundial, el estrés laboral, es causa de preocupación en la administración de toda organización, más aún en aquellas de carácter educativo. Considerando que para toda nación, la educación representa uno de los principales pilares de su desarrollo, ante lo que se considera que la docencia es una de las profesiones con más niveles de exigencia y de estrés alrededor del mundo, debido a la presión que demanda esta gran responsabilidad, en cuanto a las diferentes obligaciones y funciones que estos desempeñan dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, y que generan desgaste, tanto física como intelectual sobre las personas que se encuentran insertadas en este proceso educativo. El estrés, obedece a una respuesta originada por tres factores que están ligados con la insatisfacción laboral, como son: cansancio emocional, despersonalización y poca realización personal, mismos que perjudican la salud y condiciones de vida del docente, así como también disminuyen la calidad de la educación, yendo en contraposición con los criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social, que toda institución educativa define en su misión institucional (Rojas, Zapata y Grisales, 2008).

Particularmente la docencia en instituciones de educación superior, ha sido muy afectada, debido a los cambios científicos, tecnológicos, económicos, sociales y culturales de la sociedad actual. No obstante, aunque el mundo moderno a través de la tecnología, brinda muchas facilidades para desarrollar las diferentes actividades, permitiendo mejor conexión unos con otros, y a su vez, reduciendo distancias y costes en tiempo y dinero; estas indiscutibles ventajas no logran la reducción del peligro al agotamiento al que se exponen muchos profesionales, ya que así mismo esto obliga a las sociedades a maximizar sus esfuerzos para estar en sintonía con esos avances, haciendo muchas veces que las excesivas demandas causen mucha carga ante la capacidad de respuesta de los docentes, influyendo esto en su entorno familiar, social y sobre todo en la calidad de educación que brinda.

Desde una perspectiva psicológica, se evidencian en los decentes estados de enojo, agresividad, ansiedad, miedo, desaliento, enfado, aislamiento, entre otros; mientras que físicamente se observan expresiones de fatiga, problemas cardíacos, gastrointestinales y trastornos psicósomáticos, así mismo, en el contexto laboral, presentan actitudes negativas hacia el trabajo. Es así, que la presente investigación tiene por objetivo determinar el impacto que el estrés tiene en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí – Ecuador.

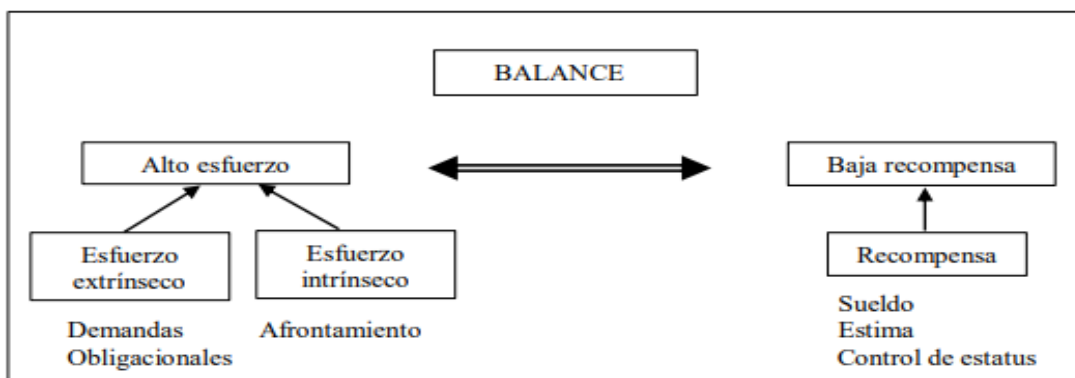
MARCO TEÓRICO

Estrés

El estrés es el resultado de varias amenazas a las que se expone una persona, mismo que al estar directamente relacionada con la parte biológica y/o psicológica de una persona, puede conllevar a una enfermedad o trastorno afectando a la salud y bienestar de un individuo, y que además se muestra física y emocionalmente (Organización Mundial de la Salud, 2017).

De acuerdo con Guzmán y Peña (2013) el estrés es una incitación que tiene un efecto amenazante ante una experiencia vivida por un individuo, mismo que si no es detectado ni controlado a tiempo, puede perjudicar la salud, así como el ambiente laboral, social y personal, estado que se presenta con síntomas de agotamiento y falta de energía física. En profesiones con mayor demanda, complejidad y exigencias, los niveles de estrés son más altos, esto habitualmente es generado por: carga laboral, incertidumbre por inseguridad en el puesto de trabajo, insatisfacción, inadecuado clima, entre otros.

Figura 1. Proceso desencadenante del estrés



Fuente: Mansilla y Favieres, 2011.

Asimismo, para Cortés (2007) el estrés es el causante de la inestabilidad del ser humano, produciendo crisis orgánicas que le imposibilitan confrontar la situación, entre las que se mencionan las siguientes:

1. **Fisiológicas:** determinada por el aumento de los valores sanguíneos de glucosa, trastornos respiratorios, cardiovasculares, musculares, gastrointestinales, etc.
2. **Conductuales:** la persona se encuentra expuesta a sufrir trastornos emocionales, alimenticios, así como tener conducta impulsiva, risa nerviosa, inquietud, etc.
3. **Psicológicos o emocionales:** se expresa por depresión, frustración, ansiedad, trastornos de la personalidad, poca estima, soledad, mal humor, adicciones, etc.
4. **Cognitivas:** se manifiesta por inseguridad, olvidos frecuentes, preocupación, bloqueo mental, pesimismo, incapacidad para tomar decisiones, etc.

Estrés Laboral

De acuerdo con Bonifacio (2018) el estrés como consecuencia de la existencia de agentes estresores que se desarrollan en el ámbito laboral, aflige fundamentalmente la salud del empleado, generando varios problemas físicos y emocionales, afectando directamente al trabajador como a la organización. Lo que

conlleva a una reducción de las capacidades de quienes sufren de estrés, dando cabida a muchos problemas de salud y, por tanto, limitando el alcance de un adecuado desempeño laboral.

Según Siegrist (1996) hay 2 prototipos para estudiar el estrés laboral: 1. Modelo demanda control (DC), el cual evalúa las demandas laborales que asume el empleado y el control que tiene sobre estas, en donde los principales componentes en esta evaluación son: la actitud, el desarrollo de habilidades, la autonomía, la capacidad para resolver problemas, el trabajo bajo presión y la toma de decisiones que presente el individuo sobre el trabajo asignado dentro de su entorno laboral. 2. El modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa (ERI), mismo que mide el resultado del desequilibrio entre los esfuerzos que el profesional invierte en el desempeño de su trabajo y las recompensas que recibe.

El estrés laboral actualmente es calificado como una epidemia global que agobia a los individuos que lo padecen, ya sea dentro de su entorno laboral, social o familiar, por lo que se lo considera un peligro ocupacional que puede perturbar a los empleados, causando ausentismo, disminución de la productividad y del desempeño, pudiendo ocasionar enfermedades y accidentes laborales (Leka, Griffiths y Cox, 2018).

Dimensiones del estrés laboral

De acuerdo a Maslach (2009) hay tres dimensiones que permiten estudiar el estrés laboral, mismas que son fundamentales para poder conocer el nivel en el que se presenta en los empleados, y cómo influyen en su productividad.

1. **Agotamiento emocional:** puede mostrarse física o psicológicamente, mediante el cansancio y pérdida de energía al estar expuestos a situaciones de desgaste emocional.
2. **Despersonalización:** se da como resultado de la extenuación emocional, induciendo expresiones negativas hacia las demás personas en el trabajo. Generalmente esta dimensión, conlleva a una desmotivación laboral y personal, que pueden resultar en actitudes negativas que perjudican el ambiente de trabajo.
3. **Reducción del logro personal:** se observa cuando hay un empobrecimiento de la condición competitiva, resultando en conformismo laboral y, por tanto, limitando el crecimiento profesional.

Razones del estrés laboral en docentes

Entre las principales causas de estrés en docentes universitarios, se encuentran: la diversidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones temporales para realizar las funciones académicas, y en varios casos la falta de remuneración adecuada, situaciones que perturban la labor académica, lo que perjudica la calidad de enseñanza (García, Escorcía y Pérez, 2017).

Para Tao y Gao (2017) algunas causas de estrés laboral son: incertidumbre, falta de pertenencia con la institución, e inconformidad laboral, lo que proyecta una imagen compleja en la vida profesional docente y afecta directamente al correcto y normal desempeño laboral.

Existen diferentes motivos que podrían convertirse en estresores, más aún aquellos que se vinculan con las condiciones externas, como: Estresores del ambiente físico (ruido, iluminación, temperatura y disposición del espacio físico); Estresores de la tarea (extensión de la jornada laboral, exigencia laboral, complejidad de la tarea o volumen de trabajo); Estresores organizacionales (conflicto entre lo que espera el empleado y la realidad de lo que le exige la empresa, ambigüedad del rol, objetivos del trabajo y alcance

de las responsabilidades, sobrecarga de roles, jornada laboral, tiempos de descanso, relaciones interpersonales, dificultades de comunicación y posibilidades de promoción) (Remón, 2012).

En el contexto laboral de un docente universitario hay que responder con exigencias que de alguna manera pertenecen a otros roles laborales. No obstante, la labor docente tiene características propias, causando que algunos factores psicosociales necesiten mayor cuidado en relación a otros. Las actuales exigencias vinculadas a las nuevas tendencias pedagógicas obligan al profesor a ser a más de un instructor, un tutor de los estudiantes, teniendo que acompañarlos tanto en el ámbito académico como en el personal, lo que implica un mayor involucramiento del mismo con sus estudiantes (Rajak y Chandra, 2017).

Desempeño laboral

De acuerdo con Chiavenato (2004) el desempeño laboral se refiere al comportamiento de la persona en base a la búsqueda de los objetivos trazados, debiendo organizar la habilidad individual para lograr los resultados esperados. Mientras que para, Milkovich y Boudreau (1994) manifiestan que el desempeño laboral es el grado en que el empleado cumple con las exigencias del puesto de trabajo.

Asimismo, según Toro (2002) el desempeño se entiende como la actividad que un individuo realiza con el propósito de alcanzar un resultado, trabajo que puede envolver actuaciones conducentes al cumplimiento de los compromisos del cargo y al avance de los procesos congénitos a este, así como de las acciones complementarias que agregan valor relacionados con las normas y principios determinadas por la empresa.

Por otro lado, el desempeño docente, se refiere a las actividades o prácticas inherentes a la profesión del profesor, que van en función de la práctica de la enseñanza. Este desempeño debe fundamentarse en algunos elementos como: la pedagogía, disciplina del docente, grado de compromiso, entre otros, que finalmente son los criterios comúnmente valorados que determinaran el nivel de pertenencia del docente para el desarrollo profesional, educativo y organizacional (Martínez y Lavín, 2017).

Según Escribano (2018) el desempeño docente es un componente fundamental para lograr una educación de calidad, por lo que se considera fundamental en el accionar profesional con respecto a las necesidades de la sociedad.

Hipótesis General

X. El estrés impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

Hipótesis Específicas

X1. La sobrecarga laboral impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

X2. El desgaste emocional impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

X3. El desequilibrio entre esfuerzo y retribución impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

X4. El apoyo institucional impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

METODOLOGÍA

El presente estudio emplea el método inductivo completo, mismo que analiza situaciones y escenarios particulares, pasando luego a los generales (Popper, 1991, p.105). Se utilizó algunas tipologías investigativas como: la exploratoria, descriptiva, explicativa, documental y correlacional. Asimismo, para la prueba y validación de hipótesis se aplicó el programa estadístico SPSS-25, que permite determinar las correlacionales entre las variables investigadas.

Diseño investigativo aplicado

Se aplicó el diseño cualicuantitativo no experimental, mismo que tiene un proceso fundamentalmente metódico en cuanto a la búsqueda y mejora de información para generar conocimiento. Esquema que está soportado con un instrumento de medición policotómico con una escala de Likert. Selección que según Hernández, Fernández y Batista (2014) se basa en reunir la información en un tiempo establecido para conseguir datos significativos del grupo objeto de estudio (p.40). Además, por medio del instrumento aplicado se logran evidenciar los problemas que causan el estrés y cómo este influye en el desempeño laboral de los docentes de las IES de Manabí.

Unidad de análisis

Está compuesta por los docentes de las Instituciones de Educación Superior de Manabí, que actualmente son 2489, según datos de los diferentes departamentos de talento humano de las IES de Manabí.

Tabla 1. Docentes IES Manabí.

Instituciones de Educación Superior de Manabí (IES)	Nº PROFESORES
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)	1147
Universidad Técnica de Manabí (UTM)	870
Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM)	203
Universidad San Gregorio de Portoviejo (USGP)	154
Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí (ESPAM)	115
Totales	2489

Fuente: Departamentos IES Manabí (2020)

Muestra tomada

Se aplicó un muestreo aleatorio simple, con fundamentos teóricos de connotados investigadores como: Kish (1995), Kalton y Heeringa (2003, p.57), citados por Hernández, et al., (2014), por lo que es preciso saber el tamaño del error y el nivel de confianza (p.72); para lo que se emplea la siguiente fórmula para poblaciones finitas. Donde: N = Población o universo (2.489), n = Tamaño de la muestra (?), Z = Nivel de confianza (1.96), P = Probabilidad de aceptación (0.5), Q = Probabilidad de rechazo (0.5), e = Margen de error de muestreo (0.05).

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{Z^2 \cdot P \cdot Q + (N)(e)^2}$$

Dónde:

$$n = \frac{1,96^2 * (0,5) * (0,5) * (2.489)}{1,96^2 * (0,5) * (0,5) + (2.489) * (0,05)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,25 * 2.489}{3,8416 * 0,25 + 2.489 * 0,0025}$$

$$n = \frac{2390}{7.1829} = 332$$

Recolección de datos

Por medio del instrumento con una estructura conformada por 40 preguntas en escala de Likert, con una escala normativa establecida con la siguiente frecuencia: nunca equivale a 1, raramente a 2, ocasionalmente a 3, frecuentemente a 4 y muy frecuentemente a 5 y aplicado a 332 docentes de las IES de Manabí, se recogieron los datos.

RESULTADOS (SPSS-25)

Procesando los datos procesados en el programa estadístico SPSS-25, aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach, se validó el instrumento de medición, obteniendo un resultado de 0,976, expresado en la tabla 2, que determina un grado de correlación muy alto, con respecto al baremo por rangos, como se observa en la tabla 3.

Tabla 2. Fiabilidad - Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	40

Recurso: Software estadístico SPSS-25

Tabla 3. Baremo de fiabilidad

Rango	Grado de correlación
0,01 - 0,20	Muy baja
0,21 - 0,40	Baja
0,41 - 0,60	Moderada
0,61 - 0,80	Alta
0,81 - 1,00	Muy Alta

Fuente: Ruiz, B. (2002).

Asimismo, utilizando el sistema estadístico SPSS-25, se realizaron las pruebas de hipótesis, a través coeficiente p “Rho” de Spearman; en el estudio, mismo que tiene un corte longitudinal, que permitió comprobar la correlación entre las variables “Estrés y Desempeño laboral”, como se muestra en la tabla 4, con los siguientes resultados:

Tabla 4. Resultados de prueba de hipótesis

Hipótesis	Variable Independiente	Variable Dependiente	Sig	Rho de Spearman	Resultado
H. General	X. Estrés		,000	,960	Se rechaza Ho
H. Específica 1	X1. Sobrecarga laboral	Y. Desempeño laboral	,000	,930	Se rechaza Ho
H. Específica 2	X2. Desgaste emocional		,000	,915	Se rechaza Ho
H. Específica 3	X3. Desequilibrio entre esfuerzo y retribución		,000	,870	Se rechaza Ho
H. Específica 4	X4. Apoyo institucional		,000	,840	Se rechaza Ho

** La correlación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

Recurso: Software estadístico SPSS-25

Demostraciones e interpretaciones de acuerdo a la tabla 4

Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

H. General (X)

Ho: El estrés NO impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

H1: El estrés SI impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

Análisis de prueba

Los resultados de la prueba de hipótesis general (X), desplegadas por el sistema estadístico SPSS-25, demuestran una significación bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación p “Rho” de Spearman de 0,960, interpretándose como una “correlación muy alta”, en función del baremo utilizado. Eliminando la hipótesis nula (H0), y aprobando alternativa (H1).

H. Específica (X1)

Ho: La sobrecarga laboral NO impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

H1: La sobrecarga laboral SI impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

Análisis de prueba

De acuerdo al procesamiento de datos, la hipótesis específica (X1) muestra una significación bilateral de 0.000, y un coeficiente p (Rho) Spearman de 0,930, impugnando la hipótesis nula (H0) Y admitiendo la alternativa (H1), existiendo una alta correlación.

H. Específica (X2)

Ho: El desgaste emocional NO impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

H1: El desgaste emocional SI impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

Análisis de prueba

Analizado los resultados procesados para la hipótesis específica (X2), se obtiene una significación bilateral de 0.000, con un coeficiente p (Rho) Spearman de 0,915, eliminándose la hipótesis nula (H0) aprobando la hipótesis alternativa (H1), con una alta correlación.

H. Específica (X3)

Ho: El desequilibrio entre esfuerzo y retribución NO impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

H1: El desequilibrio entre esfuerzo y retribución SI impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

Análisis de prueba

Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

En la hipótesis específica (X3), el software estadístico le otorga una significación bilateral de 0.000, con un coeficiente p (Rho) Spearman de 0,870 excluyéndose la hipótesis nula (H0), afirmando la alternativa (H1).

H. Específica (X4)

Ho: El apoyo institucional NO impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

H1: El apoyo institucional SI impacta en el desempeño laboral del docente universitario de las IES de Manabí - Ecuador.

Análisis de prueba

Finalizado el procesamiento de datos, para la hipótesis específica (X4), se alcanza una significación bilateral de 0.000, con un coeficiente p (Rho) Spearman de 0,840, descartando la hipótesis nula (H0), validando la alternativa (H1), calificándose como una correlación alta.

DISCUSIÓN

La actividad laboral es una de las varias operaciones que el individuo realiza a lo largo de su vida, utilizando cerca de un tercio de su tiempo diario en el trabajo, lo que se traduce en la acción más intensa a nivel físico, cognitivo y emocional que influye en la vida de cada persona, misma que puede tener resultados ventajosos, pero también puede ser causantes de severos trastornos, como el estrés.

El estrés es una reacción fisiológica del organismo que actualmente más se presenta en la población mundial, en el que entran e intervienen varios mecanismos de defensa que están frente a un ambiente que se considera amenazante, por los problemas laborales, debiéndose este a las excesivas exigencias que se le hace al trabajador, en donde este al intentar cumplir con sus actividades, usualmente termina perjudicando salud a nivel físico, mental y emocional.

Hoy en día, a nivel mundial debido a la forma de vida que se lleva y las diferentes presiones, el estrés aqueja a muchas personas. Muchos no lo consideran con relevante importancia ya que creen es un padecimiento de tendencia, sin darse cuenta que es un problema grave que puede afectar a cualquier individuo sin importar edad o género. Generalmente se considera que el estrés se genera por las demandas del entorno que recibe una persona, misma que debe responder de forma adecuada ante aquellas exigencias (Catalán, 2010).

CONCLUSIONES

Las correlaciones entre variables permitieron observar resultados significativos al momento de relacionar el estrés con el desempeño laboral, comprobando la asociación entre las mismas; por lo que, se concluye que el personal docente de las IES de Manabí mantiene un nivel de estrés considerable el cual limita tener un rendimiento óptimo.

1. De los datos procesados por el recurso estadístico (SPSS V-25), respecto a la hipótesis general (X), indican una “correlación muy alta” y un p “Rho de Spearman” de 0,960, concluyéndose que “mientras más alto sea el nivel de estrés, mayor impacto tendrá en el desempeño de los docentes de las IES de Manabí”.

2. Respecto a la hipótesis específica (X1), los resultados muestran una “correlación muy alta” y un p “Rho de Spearman” de 0,930, por lo que se teoriza que “mientras exista sobrecarga laboral mayor impacto tendrá en los resultados del desempeño docente de las IES de Manabí”.
3. En la hipótesis específica (X2), se evidencia una “correlación muy alta” y un p “Rho de Spearman” de 0,915, pudiéndose observar que “mientras más sea el desgaste emocional mayor impacto tendrá en los resultados del desempeño docente de las IES de Manabí”.
4. Los resultados obtenidos en la hipótesis específica (X3) demuestran una “correlación muy alta” y un p “Rho de Spearman” de 0,870, denotando que “mientras mayor sea el desequilibrio entre el esfuerzo y la retribución, el impacto será mayor en cuanto los resultados del desempeño docente de las IES de Manabí”.
5. En la hipótesis específica (X4), se alcanza una “correlación alta” y un p “Rho de Spearman” de 0,840, por lo que se ultima que “a mayor apoyo institucional, mayor impacto positivo en los resultados del desempeño docente de las IES de Manabí”.

REFERENCIAS

- Bonifacio, J. (2018). *El estrés laboral, sus causas y cómo prevenirlo*. El Caribe.
- Catalán, A. (2010). Qué es el estrés. *Reflepciones; Revista Psicológica* (23), 3-21.
http://www.lulu.com/items/volume_69/9600000/9600803/1/print/Reflepciones_2010_023_Octubre.pdf#page=12
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Tébar.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: I.N.S.H.T.
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2),1-25.
- ESPAM. (2020). *ESPAM*. <http://www.espam.edu.ec/web/universidad/historia.aspx>.
- García, A., Escorcía, C. y Pérez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 65-126.
- Guzmán, G. y Peña, E. (2013). *Estrés y burnout en el personal de policía de tránsito de la Ciudad de Cuenca*. (Tesis de pregrado, Universidad del Azuay).
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ed. McGraw-Hill. México.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2018). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de la solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mansilla, F. y Favieres, A. (2011). *El estrés laboral y su prevención. Página de salud pública del ayuntamiento de Madrid. Protección de la salubridad pública*. Recuperado de http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php
- Martínez, S.I. y Lavin, J.L. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. XIV Congreso Nacional de investigación educativa - COMIE, (pp. 2 - 4). San Luis de Potosí.
- Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el Burnout*. Ciencia & Trabajo. Universidad de California. Berkeley.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Nueva York: Addison Wesley Iberoamericana.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Organización del trabajo y el estrés*. http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Popper, K. (1991). *La lógica de la investigación científica*. México: Ed. Paidós.
- Rajak, R. y Chandra, B. (2017). Exploring Predictors of Burnout and Work Engagement among Teachers- A Review on Higher Educational Institutions of India. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 43(1), 145-156.
- Remón, B. (22 de 06 de 2012). *Estrés laboral: un riesgo laboral en aumento*. <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=68&id=1595&sec=4>
- Rojas, B.M., Zapata, H., Johana, A., y Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal Occup Health Psychol*, 1, 27-41.
- Tao, J. y Gao, X. (2017). Identity constructions of ESP teachers in a Chinese university. *ELSEVIER*, 1-13.
- Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad*. Medellín: Cincel.
- ULEAM. (2020). ULEAM. <https://www.uleam.edu.ec/facultades/>
- UNESUM. (2020). UNESUM. <https://unesum.edu.ec/#>
- UTM. (2020). UTM. <https://www.utm.edu.ec/>