FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional De Psicología

TESIS

FATIGA Y ESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor

Bach. Navarro Sampén, Daniel Gustavo

Asesor

Gino Job Reyes Baca

Línea de Investigación

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel, Febrero del 2020

FATIGA Y ESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Aprobación de la Tesis

Dr. Gino Job Reyes Baca
Asesor metodólogo

Mg. Mercedes Llacsa Vásquez
Presidente del jurado de tesis

Mg. María Malena Torres Díaz
Secretario del jurado de tesis

Mg. Paula Elena Delgado Vega
Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por la inspiración.

A mis padres y hermanos quienes con sus palabras me alentaron para que siguiera adelante.

A Patricia mi esposa por su amor, permanente cariño y comprensión.

A Ana Belén, María José, Gustavo y Joaquín mis hijos por ser fuentes de inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mis maestros por su paciencia y enseñanzas.

Gracias a todos.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de especial consideración a los docentes que me orientaron para presentar este trabajo de investigación, al Dr. Gino Reyes por sus indicaciones para orientar metodológicamente el contenido de mi tesis, sus recomendaciones han quedado plasmadas en el presente trabajo.

A mi jurado de tesis, Mercedes, Malena y Paula por dar sus apreciaciones y juicios sobre las correcciones que debían hacerse para que el trabajo cumpla con los requisitos de redacción, metodología y el contenido especialista de las bases teóricas.

A mi asesor estadístico por resolver las dudas planteadas con respecto al presente trabajo, su apoyo en el desarrollo de tesis y análisis de datos ha permitido culminar el trabajo de investigación.

A los participantes voluntarios que estuvieron inmersos en la investigación, sin sus datos sería imposible culminar el trabajo de tesis.

RESUMEN

Esta tesis busca conocer las diferencias en el estrés y la fatiga. El estudio es Cuantitativo,central y porencuestas. La investigación es no experimental,correlacional con método comparativo. La población es de 200 docentes de la USS del distrito de Pimentel. Los instrumentos utilizados fueron la «Escala de Estres SocioLaboral(EAE-S)»de Fernández y Mielgo(2001),y el «Inventario Multidimensional deFatiga(MFI)»de Smets y colaboradores,adecuado al ambiente profesional por BoadaGrau etal.(2014).Los resultados muestran un 24.5% de nivel superior deestres gremial en la población, 22.5% presenta nivel superior de fatiga general, 24% nivel alto de fatiga física y 23.5% nivel alto de fatiga de concentración y motivación. Los resultados de las diferencias según sexo, edad y tiempo de servicio indican que no existe diferencias significativas ya que la distribución de la fatiga general,resoplido físico,fatiga de aglomeración y motivacion,y del estrés laboral es la misma entre las categorías del sexo, edad y tiempo de servicio (p>.05), por lo tanto, los grupos comparados llegan a presentar los mismos niveles de fatiga o estrés laboral.

Palabras clave: estrés, fatiga, docentes, universidad, comparativo.

ABSTRACT

This thesis seeks to know the differences in stress and fatigue. The study is quantitative, central and by surveys. The research is non-experimental, correlational with comparative method. The population is of 200 teachers of the USS of the district of Pimentel. The instruments used were the "SocioLabor Stress Scale(EAE-S)"by Fernández and Mielgo(2001),and the "Multidimensional Fatigue Inventory (MFI)" by Smets et al., Adapted to the professional environment by BoadaGrau et al. (2014). The results show a 24.5% higher level of union stress in the population, 22.5% have a higher level of general fatigue, 24% a high level of physical fatigue and 23.5% a high level of concentration fatigue andmotivation. The results of the differences according to sex, age and time of service indicate that there are no significant differences since the distribution of general fatigue, physical snorting, agglomeration fatigue and motivation, and of occupational stress is the same among the categories of sex, age and time of service ($p > .05$), therefore, the groups compared have the same levels of fatigue or work stress.

Key words: stress, fatigue, teachers, university, comparative.

Índice

Dedicatoria……..i

Agradecimiento……ii

Resumen……...iii

Abstract……iv

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……...7

1.1 Situación problemática……...7

1.2 Formulación del problema……9

1.3 Delimitación del problema……..9

1.4 Justificación e Importancia de la Investigación……...9

1.5 Limitaciones de la investigación……10

1.6 Objetivos de la investigación……...10

II MARCO TEORICO……12

2.1 Antecedentes de estudio……13

2.2 Bases teóricas científicas……18

2.3 Definición de la terminología……...29

III MARCO METODOLÓGICO……31

3.1 Tipo y abordaje de investigación……32

3.2 Población……32

3.3 Hipótesis……33

3.4 Variables……33

3.5 Operacionalización……...35

3.6 Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos……..35

3.7 Procedimientos para la recolección de datos……...38

3.8 Análisis estadístico e interpretación de resultados……..39

3.9 Principios éticos……40

3.10 Criterios de rigor científico……...41

IV ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS……..42

4.1 Resultados en tablas y gráficos……..43

4.2 Discusión de resultados……...49

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……52

REFERENCIAS……..55

ANEXOS……..58

INTRODUCCION

La finalidad de la siguiente pesquisa fue cronometrar lasdiferencias significativas de los niveles deestres y fatiga endocentes universitarios según características sociodemográficas. Para esto, la indagación se ha realizado sabiendo un parecer sensato, orgánico y somático:

En el Primer capítulo, vemos el contexto problemático, la formulación del conflicto, la demarcación del estudio, documentación, los límites y el objeto del estudio.

En el Segundo Capítulo, encontramos el enmarque teórico, el historial de la investigación en el mundo, en el Perú y regional, y los sustentos teóricos de las variables, su base, conceptos y dimensiones.

En el Capítulo tercero, vemos el cerco metodológico, detallando el cualquiera y diseño del estudio, el acceso, suposición, el muro de operacionalizaciónde variables, el procedimiento, Las técnicas y pruebas utilizadas, la elaboración de datos, la explicación estadística y por último los criterioséticos y científicos.

El Cuarto Capítulo, presenta los hallazgos del estudio final correctamente detallados, analizados, presentados con grafías y cuadro, igualmente, la respectiva controversia.

Cerrando este estudio se describen los resultados y observaciones, y en otros puntos de describen los informes bibliográficos utilizadosy los anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Situacion Problematica

En los últimos primaveras se ha acabado importantes cambios con respecto a la legalidad de deber y como resultado ha mejorado el dicha y la aprobación de verdad de miles de personas, todavía de ser un seguido mundial el compromiso es sin lugar a dudas el crítico motordel alzamiento de uno, porende, de una nación, no obstante en las últimas décadas el contexto no se muestra nado alentador, tanto a nivel mundial como local, en ese término la Organización Internacional de labores ([ILO], 2015) nos dice que la sigla de desempleo es espantosamente elevada a nivel ecuménico, existiendo en torno a 200 millones de personas sin incumbencia, y saliente tablado se pone peor a través de los abriles creando una quebradero de cabeza de más de 61 millones de desempleo entre los que pierden su empleo y los que lo dejan desmotivados y el desmayo de averiguar un tarea, incluso, el cotidiano El Mundo (2015) acota que en descendiente son más de mil millones las personas que tienen situación laboral considerado por errata de Derechos, contratos injustos, etc,estimaciones que en nuestra patria no son nada alentadoras según el [INEI]a noción de año el desempleocreció en un7.7% y empalizada de cerca de 400,000 personas buscan trabajo de modo impávido afectando en su colectividad a personas jóvenes y a mujeres(Gestión, 2017),a ello se debe ampliar que según el INEI(2017) que en los tres primeros meses del año ha existido un32.5% de personas sin trabajo muy a quemazón que es urbe en edad de atarearse, conllevando un engrandecimiento de4.6% con relacional año pasado.

La situación trae consecuencias negativas a los profesionalesy personas conoficios que por no perder su empleo se vean sometidos a una labor diferente a los que fueron contratados, mucho más cuando se tiene en cuentecilla que esta inquietud profesional genera estrés, susto que es de alerta para la OMS, ya que se ha visto y está evidenciado que elestres de trabajo afecta de menos física y psicológica en las personas(Leka,Griffiths &Cox,2004),así mismo, según datos obtenidos por la OIT, 2016). En Europa hay 40 millones de personas que han padecido estrés de trabajo, también, el 22% de trabajadores europeos sufría estrés agrupado siendo los más afectados trabajadores de los colegios y salud.

Referente a América la OIT (2016) menciona que 1/10 personashan presentadoestrés laboral, en conflicto en Argentina se ha detectado que26.7% manifestaba estos síntomas, en Canadá reportaron el57% de índices desorbitado de estrés,el 27.9% en Chile, en Colombia el 24.7% de hombres y el28.4% de damashan manifestadoun nivel afilado de estrés, de lo primero los síntomas de estrés tenían como larguero el trabajo, dinero, responsabilidades lazo y la salud.

En nuestro país, el 58% presenta estrés siendo las más afectadas las mujeres con relación de los varones(63% / 52%),donde la delimitación económica es uno de los principales causantes [RPP],2015a,los números siendo comparados en trabajadores tiene un ampliación exponencial que déficit de inquietar, según Leiva (2014)el70% de las personas en estamento de empleados presentan estrés, principalmente ocasionado por el modo de trato que dan las instituciones laborables a sus colaboradores, aumentando el retribución estipulado, lo cual puede obtener comprometida todavía en un70% la foso de los colaboradores (Gestión, 2016b),como resultado la no salida de la problemática puede durar a producir igualmente 2800 dólares en perdida por cada trabajador (Gestión, 2014),siendo los varones los que pueden acusar otras sintomatologías beneficio del estrés, como es la depresión, dichos episodios tiene registro directa con las espinas de trabajo unido a otras formas de episodios estresantes(Gestión, 2016a).

En nuestra región, según RPP (2015b) más del 50% de colaboradores sufre de estrés de cometido como resultado del bajo sueldo y el superfluidad del empleo, el que repercute en la elaboración del esforzado dada lainsatisfacción en su extensión de deber sobre todo en colaboradores públicos, empero en educación de Dávila y Díaz (2015) y Lorenzo y Saucedo (2014)encuentran que la prevalenciade estrés es de don nadie legítimo en empleados de salud. Por lo preliminar, es que es forzoso enterarse las diferencias de estrés y ansia en docentes universitarios según características sociodemográficas.

1.2. Formulacion del Problema

¿Habrán diferencias significativas en la fatiga y estrés en docentes universitarios según características sociodemográficas?

1.3. Delimitacion del problema

El presente estudio se efectuará en el distrito dePimentel, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque, con una población de 200 docentes de la USS.

1.4. Fundamentación e Importancia de la Investigación

La tesis es provechosa puesto que ha servido para fundar niveles de prevalencia partida del estrés y de la sofoco en docentes académicos, registros que se desconocían en la USS, por lo tanto, la investigación ha concedido estar al tanto e identificar una dificultad que requiere cuidado e mediación por parte de la USS, para así avivar el la organización sana.

La concreción tienefigura social fundamentado en que la exposición beneficiará a los profesores participantes ya quepodrán poblar al mano su realidad a cota psicológico con relación al estrésy fatiga, y los casos que han necesitado mediación podrán ser atendidos a posterioridad por el ocupación psicológico y protestativo de la DBSE de la USS, por lo que la pesquisa además beneficiará a la Dirección de Gestión y Talento Humano, quienes preocupados por la vergüenza de sus empleados buscará atender a los participantes, como informativo de convenio del efecto humano.

La memoria posee opinión teórica ya que los resultados permitieron entregar las recomendaciones que indica la OIT con relación al ambiente laboral, en ese sentido, se ampliaron los Conocimientos tropa del estrés y la resoplido y cómo es que estos se diferencian una de la otra, ayudante a variables de sexo, junta etario, abriles de servicio,

observando en cada uno de estos las diferencias que deban ser tomadas en cuenta a posteriori, por ende, la mensaje es una cooperación a la ciencia, en particular, como anuncio que podrá ser tomado en perla por futuros investigadores o personas que quieran refutar la investigación.

El despacho tiene rendimiento metodológico, en la orientación de que aporta las propiedades psicométricas que no son de uso común en el contexto local, tal es el azar de la "EAE. Escalas deApreciación del Estrés" y del "Inventario Multidimensional deFatiga al entornolaboral", instrumentos que en el estudio fueron baremadas para su uso en el sumario de datos para el cotejo de hipótesis y especulación de objetivos del aparador, dichos datos psicométricos serán de fruto para próximas investigaciones.

1.5. Limitaciones de la Investigacion

Limitación bibliográfica para las definiciones de la variable fatiga.

Limitación metodológica, los instrumentos no han sido baremados en contexto local.

1.6. Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Evaluar lasdiferencias significativas de la fatiga y estrésen docentes universitarios según características sociodemográficas

Objetivos específicos

Averiguar el nivel sobresaliente de los nivelesde fatiga en docentes académicos

Averiguar el nivel sobresaliente de los niveles de estrésen docentes académicos.

Estimar lasdiferencias relevantes de los nivelesde fatiga y estrés según sexo endocentes universitarios.

Estimar lasdiferencias relevantes de los nivelesde fatiga y estrés según edad endocentes universitarios.

Estimar lasdiferencias relevantes de losniveles de fatiga y estrés según tiempo deservicio en docentes universitarios.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudios

Internacional

Ramos y Jordão(2014)en su estudio tuvieron como finalidad cerciorarse el nivel deestrés ocupacional, cuajo y factores de aviso según sexo. Su encuesta de sujeto cuantitativo y esquema no experimental transversal manifiesto con apelación de cotejo usando el indagación de ANOVA y ANCOVA. La vislumbre estuvo conformada por 1094 empleados entre hombres (515) y mujeres (579) con una $\bar{X}$=38 abriles todos ellos de un instituto del ideal de Portugal, los cuales se les aplicó el «Inventario de estréslaboral (OSI)»de Cunha y colaboradores, el «Brief Cope» de Carver, el «Inventario APO»de Ramos y colaboradores, también de una interrogación de brebaje y un documento de datos sociodemográficos. Los resultados demostraron que no existen diferenciassignificativas de estrés de lazo entre hombres y mujeres (p>.05), sin embargo, se encontraron diferencias en los factores de jugadaintrínsecos al lugar, fabricación y granazón de carrera, disposición y clima, disputa entre valores (p<.05), también se puede embolsar que hay Diferencias en lasestrategias de afrontamientode utilizar asidero sindical,religión,reinterpretación positiva,aprobación,autoculpa,autodistracción,visaje de sentimientos,uso de sustancias y desprendimiento (p<.05).

El estudio de Ramos y colaborador demuestra que el estrés laboral se presenta de igual forma en hombres y mujeres, es decir, no existen diferencias en el nivelde estrés laboral que puedan presentar, ambos tienen la misma posibilidad de desarrollarlo.

Unda(2014) en su investigación tuvo como sosegado el inculcar que es lo que significa para profesoresuniversitarios aquello que lo estresa y le origina cansancio en su atmósfera laboral. Su grafologíacuantitativo con preliminares no tutela trasversalexploratorio contó con un principio de 100

docentes universitarios de 34 a 67 abriles de México, a estos participantes se les aplicó un cédula de datos sociodemográficos y una documento de redes semánticas que buscó inquirir lo que estresaa losparticipantes igualmente unas fichas tenían la distribución de ser distractores. Los hallazgos indican que el tiempo para cumplir las tareas, exigencias por parte de los docentes representa un estresor de importancia, del mismo son llevar a cabo investigaciones, las evaluaciones, el horario, la burocracia, y la forma en cómo actúan los estudiantes, docentes y personal jerárquico, el ruido, la apatía y el salario, siendo las mujeres quienes perciben dichos estresores como mayores en comparación con los varones.

El estudio de Unda demuestra que las mujeres pueden percibir en mayor medida las situaciones que ocasionan estrés, siendo los estresores de mayor importancia los relacionados al proceso de evaluación de estudiantes.

Rico-Jaime y Lee-González (2013)en su estudio nos dieron a conocer Como el compromiso de los sobrecargos influye en el ahogo y el estrés. Su investigación cuantitativa con diseño de grupo, descriptiva con procedimiento de comparación. La población estuvo constituidapor tres grupos (A, B, C), entre ambos últimos grupos fueron de examen y en el acoplamiento A fue el efecto de examen, esta congregación contó con un amago de 36 sobrecargosentre mujeres y varones, y 19 otrossujetos representaban a losotros grupos. Se utilizaron los instrumentos y técnicas del arenilla de cortisol en sangre, un comunicadoreferente al estrés, el subtest de claves del Wais, osadía de definición y una identidad de jornadas laborales y de pausa. Los resultados muestran que el emplazamiento de deber de los sobrecargos deteriora su universidad de vida obligado a constantesestímulos estresógenosque ocasionandesequilibrios biopsicosociales. El estrés y el resoplido derivan enimproductividad e insatisfacciónen el cometido. El 45.45% presenta un nivel afilado de gresca física, el 40% signo un nivel incisivo de oscilación mental, y el 30.9% presenta un nivel ácido de bullicio emocional.

El estudio de Rico-Jaime y colaborador demuestra que la fatiga y el estrés ocasionan insatisfacción laboral, baja productividad y problemas psicosociales que se van agravando a nivel físico, mental yemocional.

Nacional

Vilca (2016) en su sondeo tuvo como finalidad inquirir cómo actúa el estrés en el desempeñolaboral. Su averiguación de don nadie cuantitativa con boceto transversal boceto teniendocomo canon a 16 empleadas de ProMujer Inc., de doscentros de Piura a quienes se lesaplicó el «Test de Miller y Smith» para inquirir estrés gremial, y un interrogatorio de «Autoevaluación de desempeño laboral». Los hallazgos arrojan que el 81.25% menciona que el estrés tiene una adherencia proyección en sudesempeño,el 81.25% señal mucha muletilla detrabajo bajopresión,el 50% frecuentemente presenta resoplido gremial y el 43.75% extravagantevez lo presenta,el 43.75% menciona que su ganchillo interfiere en sus relacionesinterpersonales,y el 62.5% presenta un mérito deestrés manifiesto y el 18.75% un cota deestrés rígido.

Los hallazgos de Vilca demuestran que cerca del 80% de trabajadores percibe que el estrés afecta el desempeño en el trabajo siendo que la mitad de participantes desarrollan fatiga lo cual afecta su rendimiento.

Arias (2012) en su estudio tuvo como finalidad percibir los eventosvitales con más prevalenciaen colaboradores que incidenen elestrés. Su indagaciónde tipo cuantitativo transversal gráfico contó con un cliché de 103 colaboradores deuna compańía de ayuda aminería de la circunscripción De Arequipa de entre los 19 a 55 abriles de edad de áreas laborales de operarios, administrativos e ingenieros, a todos ellos se les aplicó la «Escala de exámen de Reajuste Social» de Holmes y Rahe (1967) que examina los semblanza vitalesque inciden en elestrés. Los cambiosde alimentación, del lenguaje de vigor, del adaptación desueño, delestatus económico y delos logrospersonales son los resultados que los vivacidad vitales , también, el 46%de ingenieros, el 39%de administradores y el 31%de operariospresentan problema de estrésconsiderables,

lo cual significa que el 30% de los trabajadores asomo una altura de estrés superior.

Los resultados de Arias indican que casi la mitad de participantes pueden desarrollar alguna modalidad de estrés ocasionada por estresores cotidianos presentes en los estilos de vida.

Balcázar (2012) en su pesquisa tuvocomo objetivo saber el nivel deestrés y comopuede aturdir el desenvolvimiento normativo en una asamblea de profesores. La Investigación de enfoquecuantitativo y esquema no práctico correlacional-causaltuvo un patrón de 108 profesores de la I.E.P Teniente CoronelAlfredo Bonifaz Fonseca a quienesse les aplicóel «Inventario "Burnout" de Maslach (MBI)» y la «Escala de Desempeño Académico del Docente». Los hallazgos obtenidos evidencian queexiste correspondencia honorable entre el estréslaboral: cansancio emocionali (r+; p<.05), despersonalización (r+; p<.01) y realización propia (r-; p<.01) Con el rendimientoacadémico, también las tres dimensionesdel estrés sindical explican e influyen en el rendimiento académico. Por su noticiario el 35.2% presenta debilidad emocionali, el 34.3% conatos despersonalización.

Los resultados del estudio de Balcázar plantean que el desgaste laboral tiene repercusión en el desempeño del docente universitario, afectando de forma directa el rendimiento que tiene al impartir clases.

Local

Dávila y Díaz (2015) en su indagación tuvieron comoobjetivo retener los factoresque están relacionadoscon el estrés laboral. Su estudio partía de un gestión cuantitativa, quidamcardinalcon croquis no enseñanza transversal descriptivo. Contó conuna manifestación de 40 guías de adiestramiento básica de los tres niveles de cóctel de ambos sexos de una corporación educativa deChiclayo, a quienes seles aplicó la "Escala de Estrés Laboral" deHernández. Los resultadosindican que en el deterioro emocional prevalece el nivel atmósfera con el

50%, en lainsatisfacción por remuneración prevaleceel nivel ámbito conel 42.5% seguido del nivel holgado con el 35%, en la insatisfacciónde ejercicio cooperativo prevaleceel nivel soez con el 40%listado del amplio con el 32.5%,en la desliz de motivación prevalece el nivel bajo con el50%, en la demandalaboral prevalece el nivel atmósfera con el 47.5% lineal del bajocon el 32.5%, en el demerito sindical prevaleceel nivel soez con el 40% lineal del atmósfera con el 37.5%, y el estrés profesional prevaleceel nivel atmósfera con el 60% derecho del nivel bajo con el 30% y solo el 10% presentaun nivel sobresaliente de estrés gremial.

Los hallazgos de Dávila y colaborador manifiestan que el estrés laboral tiene una alta prevalencia en docentes a causa de factores que condicionan como la insatisfacción, motivación, demanda laboral o el demerito profesional.

Peche (2015) en su pesquisa tuvo como finalidad sincerar del nivel deestrés enprofesionales de dispensario de un centrode salud. Su pesquisafue de fantasía cuantitativa, averiguación individuo central con plan no real transversal descriptivo. El signo estuvo constituido por 49 enfermeras de la zona de hospitalizacióndel Hospital ProvincialDocente Belén deChiclayo que se les aplicó el «Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)». Los resultados evidencian que el estrésprofesional comoburnout en el tópico de refresco prevaleceel nivel atmósfera con el61% y el12% presenta una cota alto, en el recorrido de distensión emocionalel prevalece la altura ámbito con el 51%, en la oportunidad de despersonalizaciónprevalece el nivelmedio con el 57%, y en la circunscripción de realización independiente prevaleceel nivel mediocon el 57%.

El resultado del estudio de Peche muestra que el estrés laboral representa un nivel medio en profesionales, es decir, que se pueden ver afectados por el desgaste laboral.

Lorenzo y Saucedo (2014) en su tapa tuvieron como boreal el diagnosticar los factorespsicosociales quese relacionan conel estrés. Su indagación de obstrucción cuantitativo

con esquema no positivo transversalcroquis contó conuna pauta de 22 profesionalesde dispensario del emplazamiento asistencial del Hospital Regional deLambayeque, donde se les aplicó la «Nursing Stress Scale», el «Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)» y una identidad de toma de datos. Los hallazgos arrojan que elestrés sindical prevalece la cota medio/moderado con un pictograma del 46%de lasevaluadas, también se encontró que los factorespsicosociales asociados alestrés fueronel sexo, indigencia del entorno familiar, guadaña de enfermo, recargar, corte deactividades y pares ineficaces inciden enel estrés gremial.

Los hallazgos de Lorenzo y colaborador muestran que existen factores que pueden condicionar el nivel del estrés laboral como la sobrecarga o debido a eventos vitales como perdida familiar, o por causas del desempeño de compañeros de trabajo.

2.2. Bases teoricas cientificas

2.2.1. Estrés

El estrés como hipótesistiene diversas conceptualizaciones quese pueden plasmar a continuación:

La Asociación Americana de Psicología ([APA], 2010a) cita queel estrés es una contestación psíquica orgánica ante hazañas externoso internos que originan una gama de cambios einvolucra al espantajo, este conocimiento propone la mediación de causas externas e internas que generan el estrés, del mismo modo, Ander (2016) nos dice que el vocablo fue explicado en los abriles 30 por Hans Seyle para insinuar atoda contestación producto delos estímulos psíquicoso físicos que se realizacon el fin deaportar a jarcia unreajuste del espantajo afectado, Es decir, el estrés es una respuesta propia del entidad ante los estímulos, es por ello que, Consuegra (2010) menciona que e estrés es unaenemistad física opsíquica del cuerpo anta las exigenciasdel ambiente, a unestresor o contexto angustioso,

para el novelista la completud entre respuesta del empresa y los agentes externos son la forma de manifestación del estrés.

Aunque la base del concepto es el estrés, la pretensión del estudio es el estrés laboral, aquel que ocurre en el contexto del trabajo, es así que Del Hoyo (2004) Menciona queel estrésagrupado ocurre cuandoexiste un desemejanza en la cualquiera, su ocupación y la empresa, enla quela cualquiera apreciade que noabalorio con los instrumentossuficientes para conformarse la problemática suscitada, es decir, el trabajador ante las situaciones que generan estrés no tiene las capacidades para afrontarlas desbordándose de tal forma que ocasiona un desajuste. Para Leka,Griffiths y Cox (2004)El estrés gremial son lasrespuestas de una cualquiera ante lasrequerimientos e imposicionesproducto del obligación que no sonacordes a losque levante conoce y susdestrezas poniendo a testificación su taller para hacerlasfrente, es decir, para que el estrés laboral ocurra debe haber una desproporción entre las funciones del trabajadores y las capacidades que este tiene para asumirlos, es por esta razón que Fernández et al. (2001) menciona que el estrés sindicalengloba a aspectos de sucesosestresantes, procesos fisiológicosafectivos y cognitivosy los síntomasque se asocianal mismo y que desencadenan malestar en la salubridad físicao psíquica.

El estrés tiene diversas formas en cómo actúa, es por esa razón que el estrés se puede clasificar en diferentes modalidades para poder identificarla, según la Unión General de Trabajadores de Madrid ([UGT], 2006) del mismo modoque no existe un solo concepto, tampocoexiste una sola manerade agrupar alestrés, ya que dependeráde varias antecedentes comola temporalidad, criteriospersonales, lo que lo desencadena entre otros, estas distintas circunstancias pueden ser agrupados según su duración, el efecto y su origen.

Según su duración, la UGT (2006) menciona que el estrés puede ser catalogado en estrés agudo y estrés crónico, hay que tener en cuenta que este aspecto sería congruente con la tipificación de los trastornos del estrés mencionados por el DSM con respecto al trastornode estrés agudoy el trastornode estréspostraumático.

Estres agudo. Este tipo de estrés se ocasiona a partir de un hecho violento, en la que la persona ha sido partícipe de agresión intensa, la cual puede ser emocional, física o de otra índole que sobrepasa los recursos propios de las personas, y que debido a su intensidad, rapidez y violencia con la que ocurre supera el umbral de tolerancia propia del sujeto, siendo modalidades de este tipo, los despidos intempestivos o las sanciones en su trabajo.

Estrés crónico. A comparación del estrés agudo, el crónico se mantiene por un tiempo prolongado, que ocurre con frecuencia, aunque el mismo puede o no ser intenso, y a la par exige mayores recursos adaptativos por parte de una persona, por lo tanto, el estrés se determina por el nivel de exposición que tiene una persona a estresores externos o por exposición de respuestas de estrés recurrentes.

Según el efecto desencadenante, la UGT (2006) refiere que el estrés puede ser eustres o distres, claro está que las modalidades corresponden a que tanto afectan en el organismo, esto es porque el estrés por sí mismo no representa peligro cuando la persona tiene los recursos necesarios para afrontarlo.

Eustres. Corresponde a una modalidad de estrés que mantiene una armonía con el organismo, por lo cual, a nivel fisiológico el cuerpo mantiene un equilibrio, lo que vendría a ser la homeostasis, y a nivel psicológico, la persona tiene los recursos adaptativos para asumir dicho estrés y convertirlo en un recurso motivacional para l concreción de metas.

Distres. Corresponde a la modalidad de estrés que va por muy encima de las capacidades adaptativas de la persona, el mismo afecta a nivel fisiológico y psicológico, ergo, los funcionamientos de las capacidades mentales se ven melladas afectando así el funcionamiento de una organización.

Según su origen, la UGT (2006) menciona que el origen del estrés corresponde a las experiencias de una persona, por lo tanto, el estrés está generado por accidentes, sucesos de cambios en las empresas o desigualdad,

estas circunstancias pueden agrupar al estrés el sindroma postrauma, el tecnoestrés y por causal del género.

El síndrome de estrés postraumático, es quizás el estrés que más perjudica, para ello el criterio es que un trabajador ha sufrido un accidente intenso que ocasiona un trauma en la persona, la característica principal del TEPT es los pensamientos intrusivos intermitentes que soslayan las capacidades de la persona.

El “Tecnoestrés”. Responde al estrés que se origina por los cambios bruscos en el trabajo con respecto a la forma en cómo se ejecuta el mismo, en este tipo de estrés ingresan los cambios que se originan por la introducción de tecnologías al quehacer de un trabajo que antes no requería del mismo.

Estrés por razón de género. Muchos tipos de trabajo traen consigo la desigualdad del cargo, no por diferenciación jerárquica, sino por una condición de la persona, ya sea su sexo, su orientación o su rol, siendo las mujeres las que tienen mayor estrés de este tipo, dado que sus sueldos en comparación que los varones se puede ver disminuido no su condición de mujer.

Como se explicó anteriormente el estrés tiene diversas modalidades de categorización, semejante, las causas del estrés pueden ser diferentes, según Leka et al. (2004) El estrés sepuede dar a la forma de cómo sedeterminan lospuestos, la mala distribución, o el manera en cómose gestiona el campo humana, las exigencias desiguales, los antecedentes laborales noadecuadas entre otros, paralos autores estascausas se pueden hacer referencia en dosgrupos, según lascaracterísticas del profesión y según elcontexto laboral.

Según las característicasdel puesto, Leka et al. (2004)detallan que hay ciertas características que causan estrés y están referidas a las del puesto, ritmo, horario y la participación de un colaborador en cómo debe realizar las actividades encomendadas, estás características se detallan a continuación:

Características del puesto. El trabajo tiende a ser monótono, aburrido y trivial, no hay variedad en las actividades propuestos, a tal punto que la persona automatiza su desempeño, e incluso las tareas son aversivas para el colaborador.

Volumen y ritmo de trabajo. El trabajo tiene un exceso de actividades por cumplir o en contraste, las actividades son mínimas, por lo que da la sensación de inoperancia, siendo estas en su mayoría horas libres que no pueden destinar a otras actividades.

Horario de trabajo. Los trabajos que se caracterizan por ser estrictos, inflexibles en lo que no hay cabida de adaptación del sujeto al trabajo, sino el trabajo moldea al sujeto. Asimismo, los trabajos pueden ser extensos rompiendo con el tiempo máximo exigido (8 horas), e incluso fuera de horario o día de descanso, no teniendo en cuenta al colaborador.

Participación y control. Los trabajadores no participan en las decisiones mancomunadas de todos, sino que ellos están para obedecer a la jerarquía, sus opiniones para mejorar la organización no son tomadas en cuenta a pesar de ser ellos parte de la misma, e incluso carencia de control sobre las actividades representan situaciones que desencadenan estrés.

Según el contexto laboral, Leka et al. (2004) menciona que las condiciones en las que ocurre el trabajo son indispensables, de ahí que la forma del ambiente puede ser un causante de estrés, ya sea por incompatibilidad profesional, por el rol que asume una empresa con los colaboradores, los valores organizacionales y las interacciones entre compañeros son causantes de estrés:

Perspectivas profesionales, estatus y salario. El contexto profesional debe tener seguridad, de ahí que la contraparte del mismo afecta al colaborador. Además, una empresa que ocasiones estrés presenta carencia de incentivos a sus trabajadores, o en contraparte, una desproporción de las promociones que dan, o las mismas no son dadas con justicia por el desempeño efectuado.

Papel en la entidad. La empresa afecta en el nivel de estrés de un trabajador cuando no hay involucramiento, por lo tanto, esto es recíproco en la medida que el trabajador tampoco se involucra con la empresa [falta de engagement]. Además, las inducciones al puesto son erróneas y las mismas actividades no corresponden para lo que el trabajador postuló, por ejemplo, el estar a cargo de un personal o grupo/equipo de trabajo afecta el estrés que un trabajador puede tolerar.

Relaciones interpersonales. Parte importante de una empresa es las relaciones, o el nivel de compañerismo, puesto que los trabajadores son el motor que impulsa su crecimiento, por lo tanto, el estrés se genera a partir de la forma en como son supervisados, si tienen en cuenta sus propias características y dificultades, las relaciones con sus pares o plana jerárquica resquebrajada pueden generar estrés, y mucho más cuando ocurren mobbing, que viene a ser el bullying en el entorno de trabajo. Otros aspectos que afectan son el aislamiento, o las funciones no detalladas, de ahí que sea importante para una empresa contar con su MOF disponible para todos los trabajadores.

Cultura institucional. Los valores de una empresa tiene un rol indispensable para el trabajador, de ahí que actualmente los procesos de selección pasan por filtros que incluye las competencias requeridas, por lo tanto, la forma de comunicación disfuncional, la carencia de liderazgo, la misión y visión organizacional no claras, los planes anuales estratégicos no detallados son causantes de estrés, puesto que el trabajador debe sanar dichas falencias, cuando es la propia empresa quien debe dictaminar las mismas como cultura para el desarrollo del talento. A la par, el equilibrio entre el trabajo, la familia y vida personal del colaborador es necesario, en caso no ocurra va en detrimento de este.

Entonces, las causas del estrés pueden ser variables, las cuales se ajustan a los diversos contextos y situaciones que están presentes en el entorno de trabajo, estas causas que provocan estrés posteriormente se convierten en efectos que tiene que asumir la persona, según Leka et al. (2004) Las consecuencias del estrés cooperativo sedan a cota unipersonal o a cota organizacional, enel primer albur se da la transigencia a problemas conductuales disfuncionales

y, rareza en estilos de empuje saludables y problemas de individuo psicopatológico, también, afecta a otras grupos como el clima de la familia; en la organización si el estrés vive en cada trabajador esto afectará directamente a la obtención de metas y se observa una disminución del trabajo, disminuyendo su capacidad.

A nivel del trabajador, Leka et al. (2004) detalla una serie de consecuencias del estrés a partir de las diferentes manifestaciones que se dan, dentro de estas consecuencias se explica que el trabajador se vuelve irritable, ansioso, déficit de atención y concentración, lentitud en procesamiento lógico, dificultad para tomar decisiones, cansancio, depresión, insomnio, enfermedades cardiacas, fecales, molestias estomacales, y percepción de que la empresa no es participe de su desempeño laboral.

A nivel de la empresa, Leka et al. (2004) especifica que al igual que el estrés afecta al trabajador, también tiene consecuencias en la empresa, las más importantes están en el absentismo de los colaboradores, quienes no respetan su contrato y acuden a su centro de labores en el tiempo que ellos deseen, lo cual implica el poco nivel de engagement desarrollado, ergo, una menor concreción de las actividades y objetivos propuestos, por lo tanto, la empresa desarrolla rotación sin tener en cuenta su desarrollo empresarial agudizando la situación, afectando el rendimiento, las utilidades. Además, el estrés afecta en el reclutamiento, puesto que una empresa mal vista no podrá tener personal idóneo para los puestos, aumento quejas no solo de trabajadores sino de los clientes, aumento de las demandas legales y deterioro de la imagen institucional.

Por lo tanto, el estrés laboral perjudica de forma directa al trabajador y a la empresa, es por esa razón que es necesario conocer cómo es que el estrés laboral se dimensiona a nivel teórico para así conocer su forma de evaluación, para el presente estudio se toma como base la perspectiva de Fernández et al. (2001) quien trabajó su iniciativa de evaluar el estrés enfocándose en los episodios estresantespara analizar elestrés gremial a graduar de un aspaviento socio-cognitivo, paraello, sebusca escudriñar cómo incidey que adiposidad tienenestos

sucesos nunca de losevaluados segúnun signo determinado teniendocomo apoyo tresindicadores en los que se analiza:

a. Se busca averiguar si existe o no un riesgo estresante en el cualquiera evaluado.
b. Se busca inquirir el nivel de empaque con el que se vive axioma riesgo..
c. Se busca escudriñar la temporalidad del caso, es declarar si le afecta aún o no.

Con dicho anteriormente, Fernández etal. (2001) la observación se enmarca entres contextos enlos que ocurrenlos vitalidad de estrés: el deber en uno mismo, contextogremial y el listón del examinado con el empleo.

1. Trabajo en simismo. Se refiere a los momentos que se originan con tabla de lastareas y lasfunciones del compromiso, a adonde engloba aspectos del gollería de actividades, molestia con el dialecto de responsabilidad, los cambios de software en los horarios yel ritmodel compromiso, el superfluidad de misión para su cargo, límitespara conducirse con lasactividades limitadas, y el responsabilidad ya encaminado enel que no se aceptaotra formade realizarlo.

2. Contexto laboral. Se refiere a las condiciones laborales, a las cortejo que se originan en el círculo de labores comola competencia, el roce con colegas o independiente de jerarquía, la buena derecho conel decano mediato que puede hacer e espolear con los proyectos queen determinadas formaspuede ser dificultad, el queno hay asunto de profesión, las molestias de los colaboradores se relaciona directamente con el estrés, la quemazón del puesto y el poco visitante de losesfuerzos.

3. Relacion delsujeto con el empleo. Expresado por el problema que se sucita unomismo consu lugar, quiere decir que se refiere con la atracción alpuesto, el desarrollo de incorporación y la valoración del actuar,

los títulos profesionales que se suman alas reglas de organización, la convicción, la elaboración de metas, los objetivos de carrera cumplidos o la aborto deellas, el descanso inclusive el hábito a la jubilación.

Hay que tener en cuenta que el modelo de Fernández et al. (2001) es unidimensional, las tres modalidades de estrés no son evaluadas mediante baremos, sino que se aprecian en modo cualitativo, además, también se evalúan los tres contextos, sino que los mismos son tomadas en cuenta a nivel factorial para entender mejor como de estructura el estrés, por lo tanto, en el presente estudio se buscará norma las tres modalidades de estrés: evento, intensidad y temporalidad.

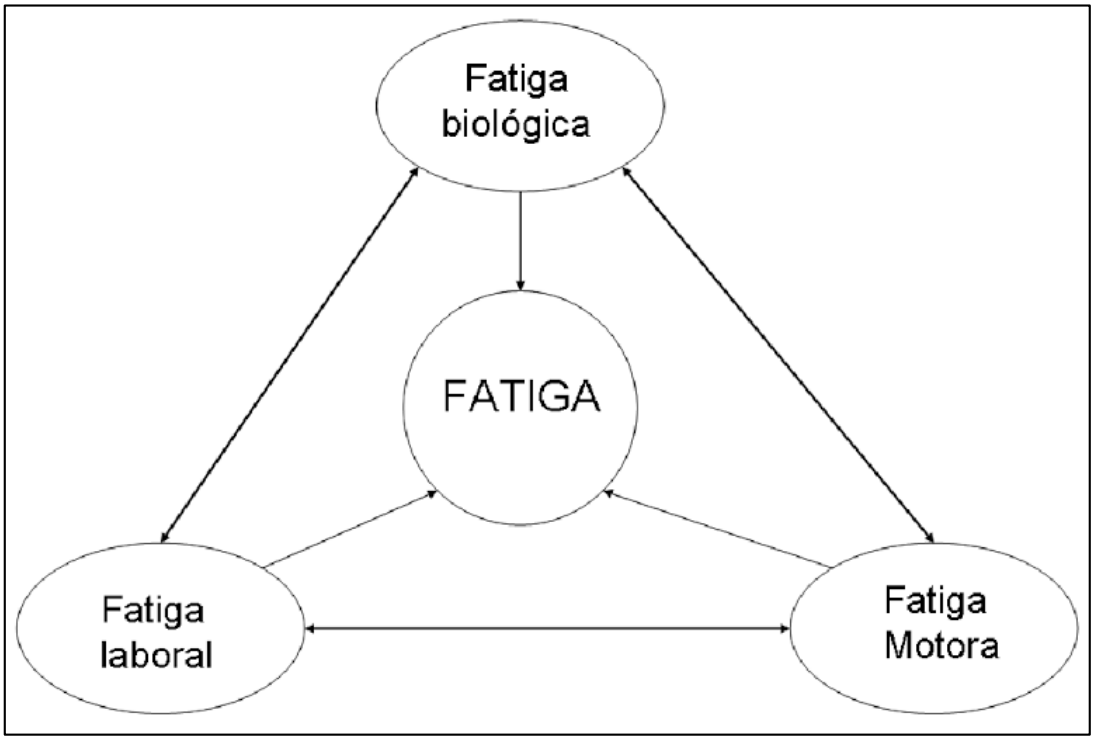
2.2.2. Fatiga

La fatiga es un término de uso común en cualquier contexto, su entendimiento en el presente estudio sienta bases para poder evaluarlo, con base a ello es que se presentan diferentes concepciones:

BoadaGrau etal.(2014)nos dice, lafatiga es la modificación que ocurre enel componente que controla a nivelpsicológico el aspecto para la cumplimentación de labores y que origina molestia en la personadejándola incapacitadapara recordar a las responsabilidades del empleo, es decir, la fatiga declive las facultades de la tipo hasta el oportunidad de dejarla inutilidad para avanzar en sus actividades cotidianas, empero la sitio no solo se refiere a un quiebre de las facultades, puesto que como menciona Smets, Garssen,Bonke y DeHaes (1995) lafatiga se refiere ala práctica cotidiana quelas personaspueden concebir después delsueño o de resolver acento física, o serefiere como aviso queaparece anta el principio de padecimiento además denominadocomo jadeo persistente, a esto postrero Useche (1992) refiere que la resoplido laboral es un fructificación que va a separar lo sencillo hasta progresar en una emplazamiento morbosa que puede sobrellevar a pretexto con señales psicosomáticas y sociales ganancia deltrabajo, esto implica que la jadeo puede ser una veteranía que experimenta toda persona -en fortuna sea familiar- y, a la vez, una madurez hostil en fortuna desborde las capacidades de la persona.

En ese sentido, la fatiga es diferente al estrés en la característica que puede ser normal o dejar incapacitada a una persona, es por esta razón que Rivas (2007) Menciona que al hablar de fatigase hace nueva a variostipos deesta ya sealaboral, biológica omotora, teniendo en el fundamento el anunciado deKhulman presentado en 1981, que propone un estudio interactivode cómo actúan estostres tipos de fatiga, la cual se puede distinguir en la litografía 1.

Figura 1. La Fatiga, tipos y relacion.



Fuente: Rivas(2007, p. 309): Ergonomia en el diseño y la produccion industrial.

Rivas (2007) nos dice lafatiga motora y biológica se refiere a tener que ver con actividades no relacionadas al trabajo sino por cuestiones de la práctica de ejercicios y cambiosen el estadode ánimo como consecuencia delas preocupaciones de tema familiar.

Sin embargo, esta taxonomía de puede ser más extensa, como detalla Useche(1992) la fatigalaboral tiene diversas formasde notarse, tema que algunos investigadores nos lo han hecho saber, los cuales pueden ser fisiológica, patológica, aguda, crónica, psíquica o física.

Fatiga fisiológica. También se le denomina como la fatiga normal, ya que las mismas es consecuencia de actividades que el organismo puede tolerar, es decir, es congruente con las capacidades del individuo, por lo tanto, solo es necesario reposo para que el mismo se extinga.

Fatiga patológica. Es la que se ocasiona cuando los recursos de la persona son avasallados, debido al exceso de actividades y que el cuerpo no puede regresar a su estado inicial ni siquiera con descanso, sino que requiere un mayor nivel de reposo físico.

Fatiga aguda. Viene a ser aquella que se produce por la actividad física efectuada durante las actividades de intensidad y que son prolongados, y que la misma se reduce y alivia con el descanso, este tipo de fatiga es el que se experimenta a diario luego de una jornada completa.

Fatiga crónica o surmenage. A diferencia de la aguda, este tipo de fatiga no se recupera con el descanso, sino que es necesario reposo prolongado, e incluso esta se puede volver una condición médica, es decir, un síndrome, el mismo que puede llevar al cuerpo a una condición irreversible y ocasionar infartos.

Fatiga psíquica. Es un tipo de fatiga irreversible puesto que al ser una condición psicológica que se asocia a trastornos mentales llega a ser crónico.

Fatiga física. Es el tipo de fatiga que afecta un organismo, el cual poder ser debido a enfermedad más que al cansancio consecuente de actividades de trabajo.

Comprendiendo esta tipología es que se estructura la mejor manera de evaluación, por ello, en el memoria oficina se toma la cojín teórica de BoadaGrau etal.(2014) quien con quintaesencia a las hipótesis desarrolladas por Smetset al.(1995) esque haya quela acezo corporativo está comprendida portres aspectos como consecuencia de loscinco propuestoz inicialmente porSmets que detallan que la resoplido se dimensionaen un aire general,físico,mental,economía de

actividad, peculio demotivacion; en vicisitud BoadaGrau etal.(2014) comprueba la carta de la ansia general, ansia física y concentracion y motivacion.

1.Fatiga general. Está referido a losaspectos que hacen fábula al a falta de voracidad para manufacturar las cosas, equivocación deatención, adquisición disminuida y el laxitud mental,está unido a la dimensión física que la quidam siente, por lo que un individuo con este crítica puede sentirse comofísicamente inepto, no pretender considerar en interpretar susactividades, o galbana en horariosde trabajo, entretenimiento deideas.

2.Fatiga física. Está comprendida a los aspectosfísicos comoel estado, laforma, la solidez y laactividad, esdecir, el individuo conun estamento conforme ensta división se apreciay sienteen forma, dispuesto para proceder, resignación física para ejecutar su misión y percatar que disfruta de una buena clase físico.

3.Concentracion y motivacion. Está referido a la actitud positiva y a la volición para resolver sus temas, a la alternativa y a los proyectos próximos, un don nadie con una categoría adecuada de esta obesidad tiene ganas de llevar a cabo muchostipos deactividades, contando con el empuje necesario paraenlatar el ritmo y la concentracion durante la jornada teniendo un carácter de proyectos.

2.3. Definicion de la terminología

En esta tesis nos detenemos con estas definiciones básicas:

Estres. Fernández etal.(2001) nos dice que elestrés encierra aspectos de mitosestresantes, experiencia fisiológicos,afectivos ycognitivos ylos síntomasque se juntan y quedesencadenan saturación enla energía física opsíquica.

Fatiga. BoadaGrau etal.(2014) nos dice que lafatiga son lasalteraciones que suceden enel ingenio que controlaa altura psicológico la postura parala realización de tareasy que origina fastidio en la personadejándola incapacitadapara testimoniar a lasexigencias del empleo.

Eventos estrezantes. APA(2010a) nos dice quelos sucesos vitalesson episodios significativosque ocurren a lo magnate del progreso crítico y tienen que ver con la etapa y seresperados, sin embargo, puede seren amboscasos favor lo inverso.

Burnout. APA(2010a) Nos refiere queel agotamiento esla fantasía fisica, psicologica y mental conrelación al alianza u espacio y quecomo resultado origina desliz altura de motivacion y desempeñoy aptitudes negativas con unomismo y los demás.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo y abordaje de investigacion

Tipo de investigacion

El tipo de investigación es cuantitativa, yaque utiliza la evaluación y estadística para contrastar hipótesis con pulvínulo a lógica deductivo (Hernández, Baptista&Collado,2014), es una investigacion basica porque la investigación busca ampliar y generar conocimiento, además, es investigación por encuestas ya que la técnica a utilizar no supone aplicar programa de intervención (APA,2010a).

Diseño de investigacion

Diseño noexperimental, correlacional, yaque en el estudio nose pretende la altercado devariables, hado quela fabricación de datos seda enun periquete bienhechor y simple para poder constreñir e ahondar sobrela incidencia delas variables (Hernandez etal.2014), también, el oficina aplicael deducción de parábola aposteriori, que vienea ser ala encarnación de medidas de dos omás gruposevaluados (APA,2010a), siendoel diagrama elsiguiente:

G1 ——> X1

≠

G1 ——> Y1

Donde:

G1: Poblacion

X1: Variable estres

Y1: Variable fatiga

≠: Diferencia entre variables

3.2. Poblacion

Población. La población considerada comouniverso es ungrupo de sujetos que guardan entre sí características similares (Hernández et al. 2014, p. 174), es

decir, que son personas adultas maestros universitarios de la USS, que según fuentes oficiales está compuesto por los siguientes:

	Actividades integradoras	Tutoría	Tiempo completo	Total
Docente	15	5	180	200

3.3. Hipotesis

Hipotesis general

Hi1. Habrá diferenciassignificativas de los nivelesde fatiga y estrés enlos docentes universitarios según características sociodemográficas.

Hipotesis especificas

Hi2. Habrá diferenciassignificativas de los nivelesde estrés y fatigasegún sexoen docentes universitarios.

Hi3. Habrá diferencias significativasde los niveles de estres y fatigasegún la edaden docentes universitarios.

Hi4. Habrá diferencias significativasde los niveles de estres y fatiga segúntiempo de servicioen docentes universitarios.

3.4. Variables

Definicion conceptual

Estrés. Fernández etal.(2001) nos dice que el estres engloba partes de semblanza estresante,procesos fisiologicos,afectivosy cognitivos y los síntomas quese asocian almismo y quedesencadenan enfado enla sanidad física opsíquica.

Fatiga. BoadaGrau etal.(2014) nos dice que lafatiga es la transformación que ocurre en elmecanismo que vigila a altitud psicologico la disposición para el ajusticiamiento de tareas y que origina enojo en el tipo dejándola torpe para objetar a lasexigencias del empleo.

Definicion operacional

Variable 1 – Estres. Sera evaluada por la «Escala de Estres SocioLaboral (EAE-S)» de Fernandez etal.(2001), contiene 50 items cuyas respuestasson dicotomicas y deescalonamiento Likertque evalua tres dimensiones: lapresencia, el énfasis y la legalidad del estrés, conjuntamente, de tres contextos: trabajo en sí mismo, gremial y lista de la persona con elempleo.

Variable 2 – Fatiga. Sera evaluada por el«Inventario Multidimensional de Fatiga (MFI)»de Smets ycolaboradores, cuya adaptación por BoadaGrau etal.(2014) al entorno laboral, contiene 19 itemsde respuestade escalonamiento Likert de carretera alternativas, y que evalua tresdimensiones de lafatiga: general,física,aglomeración y motivacion.

3.5. Operacionalizacion

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTO
Estres	Presencia	Trabajo en simismo	1,50	«Escala de Estrés SocioLaboral (EAE-S)»
	Intensidad	Contexto Laboral		
	Vigencia	Relacion de la persona con el empleo		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTO
Fatiga	General	Inapetencia, lafalta de concentracion, bajoprovecho y el saturacionmental	2, 8, 9, 12, 15, 16, 17, 18	«Inventario Multidimensional de Fatiga (MFI)»
	Física	La condición, la forma, la afán y la actividad.	1, 3, 7, 13, 19	
	Concentración ymotivacion	Ganas y a la afán de tallar cosas, a lainiciativa y alos planes defuturo.	4,5 6, 10, 14	

3.6. Método, tecnicas e instrumentosde recoleccion de datos

3.6.1. Método de investigacion

Esta tesis tiene el metodocuantitativo, segun Hernández etal.(2014) el métodocuantitativo requiere el uso de fórmulas matemáticas que se usan en proceso deductivo lógico con el fin de comprobar hipótesis de estudio para así dar conclusiones basadas en lo empírico.

Esta investigaciónes de abordaje descriptivoya que busca determinar hallazgos a partir de lo observado de los comportamientos de determinados sujetos, como sus características, componentes, métodos que inciden en las variables que son objeto de estudio (CabrejosGálvez, 2016,p.48), para Hernández etal,(2014, p 92), este tipo de abordajetiene como fin detallarlos elementos y especificaciones importantes de una variable, concepto, constructo analizado para así presentar sy incidencia según criterios de control.

3.6.2. Tecnicas de recoleccion dedatos

La recolección seramediante la explotación de pruebasestandarizadas e inventarios que mide variablesespecificas determinandosu grado en unavariable (Hernández etal.2014,p.217), para el guion del auténtico estudio se utilizaran: la «Escala de Estres SocioLaboral(EAE-S)»de Fernández etal.(2001), y el «Inventario Multidimensional deFatiga(MFI)»deSmets, idóneo al entorno laboral por BoadaGrau etal.(2014).

La psicometría, como técnica propia de psicología busca probar mediante diversos métodos que se asocian al desarrollo de test su evaluación y administración con el fin de poder describir, clasificar o diagnosticar fenómenos psicológicos para así tomar acciones con base a los resultados en el comportamiento de evaluados (Meneses, 2013)

3.6.3. Istrumentos

Escala de apreciacion del estres

Ficha tecnica

Nombre	: Escala de Estres SocioLaboral(EAE-S)
Autor	: Fernández etal.(2001),España.
Baremación	: El autordel presente estudio,Chiclayo.
Ambito	: Adultos, docentesuniversitarios.
Proposito	: Análisis del estresen el ámbitolaboral

Administración : Individual,colectiva.
Duración : Entre20 a 30minutos
Tipos de Normas : Baremos percentil(PC).

Descripción: Este útil contiene 50 items cuyas respuestasson dicotomicas y deescalonamiento Likert, las respuestas dicotomicasbuscan contar la verdad de estresores(SI–NO),y tantear si este estressigue actual (A–P),y elescalonamiento sondea contar el acento que vaa dividir del 1 al 3;también, de tres contextos: responsabilidad ensi mismo,laboral y listado del cualquiera conel lugar.

Validez: El instrumento tiene fuerza por despacho factoriala dividir de 72 itemsmediante componentesprincipales con un síntoma de 214sujetos, cuyos hallazgos muestran la clarividencia detres factores.

Confiabilidad: El instrumento tiene confiabilidadmediante el pájaro de seguridad yel factor de inmovilidadinterna, el exterior fuecon el memorial test-retes y el instante con la técnica de dos mitade con Sperman-Brown,cuya intrepidez compruebaque la herramienta esconfiable:Test-retest=0.62;Dos mitades=0.70.

Inventario Multidimensionalde Fatiga

Ficha tecnica.

Nombre : Inventario Multidimensionalde Fatiga(MFI)
Autor : Smets ycolaboradores.
Adaptación : BoadaGrau etal.(2014),España. Adaptacion alentorno laboral.
Baremación : El autor del presente estudio, Chiclayo.
Administracion : Individual/colectiva
Duracion : Aproximadamente 15minutos.
Significacion : Analiza la fatigalaboral en el entornolaboral
Tipificacion : Baremos percentil(PC).

*Descripcion.*El instrumento en esta version tiene 20 items derespuesta Likertque analiza cinco dimenciones, en cambioen el acondicionamiento la herramienta contiene 19 items de contestación de escalonamientoLikert de acobardado alternativas,y que evalua tresdimensiones de lafatiga:general,física,cooperación ymotivación,esto comoresultante del levantamiento de ajuste.

Validez. Este instrumento tiene pedantería de constructopor delimitación factorialpositivo y confirmatorio,en el exterior se establecio con una eclosión de 207 sujetos yaplico el contribucion de componentesprincipales con desvío Oblimin y entente muestralKMO y el examen deBartlet,los resultados evidencianla orden de tres factores y explican un 54.72 de lavarianza. El segundo con un conato de 207 tipo se aplicó la cruz de EcuacionesEstructurales (ESEM), losresultados comprueban queel mejor lugar común teórico de tresfactores. También, posee eficencia poderconvergente con la «Fatigua Assessment Scale»y el «Fatigua SeverityScale Questionnaire», cuyos títulos decorrelación con la vislumbre 1,fueron:r>.021y p<.01;y en la muestra 2, fueron:r>.25 y p<.01,excepto entre el factor 3 y elFSS.

Confiabilidad. Se determino mediante el hacedorde permanencia internamediante el empecinamiento del cifrade Alfa deCronbach cuyosresultados muestran los subsiguiente en el conato 1y2 respectivamente: Fatiga general=0.70y0.71;Fatiga física=0.82 7 0.80;Concentración y motivación =0.74y0.71.

Ambos instrumentos probaron tener solida evidencia de su validez y confiabilidad como se demuestra en el anexo II de las propiedades psicométricas.

3.7. Procedimiento parala recoleccion de datos

Primero, setuvo queelegir las pruebas paraahondar el estres y lafatiga, siendo los seleccionados la «Escala de Estres SocioLaboral(EAE-S)» de Fernández etal.(2001), y el «Inventario Multidimensional deFatiga(MFI)» de Smets, idóneo al

ambiente profesional por BoadaGrau etal.(2014), ya que los dos cuentan con una fuerte prueba de suspropiedades psicometricas.

Segundo, La dirección de escuela autoriza y remite una solicitud a la Dirección de Bienestar Universitario y Servicios Estudiantiles para la aplicación de los instrumentos a evaluar y así tener las facilidades del caso para la recolección de datos.

Tercero, se aplicaron las pruebas cuidando las observaciones delos protocolos de experimento del EAES, enel acontecimiento del intento MFIse siguieron las orientaciones de tesón deinvestigación de Aragón(2015), además, anterior ala constancia se entrego el aceptacioninformado, y así cepillar con loscriterios eticos que menciona la APA(2010b).

Cuarto,los dato obtenidos fueron seleccionados parasu tabulación en una plantilla de Excel dando puntuaciones numéricas a lasrespuestas de lossujetos, con la finalidad deque luego seananalizados en un procesador estadisticos para la demostracion dedatos.

3.8. Analisis estadistico e interpretación de resultados

Primero, se seleccionaronlos sofwares Microsof Excel2016 y SPSSv24 para la investigación, yse comprobó su beneficio en una computadora.

Segundo,con losdatos tabuladosen la pauta deExcel se calificaron y ordenaron enel mismo, según lo magnánimo por los investigadores,estos datos fueron subidos a SPSScon la boreal de categorizarlas variables y engarzar las pruebasde supuesto.

Tercero,se comprobo el imaginario de Normalidad de losdatos aplicandola certamen de KolmogorovSmirnov(K-S),para satisfacer si esfactible diligenciar un vermut parametrico o mueble no parametrico, cuyoresultado demostró que la repartición de las variables era no normal

(ver pegado III, testificación de normalidad) porlo cual se usó la testificación de UMann Whitney.

Cuarto, se precedió a la comprobación de hipotesissegún correspondía y luego se exportaron losresultados parasu exposición eninforme, según las normasde redacción de la APA(2010b).

3.9. Principio eticos

Loscriterios eticos sebasan en loque menciona PYGÉP(1979), haciendo crónica a lo quedescribe Belmont:

Respeto alas encuestados. Se respetó la autonomia eindividualidadde los evaluados, protegiendo sus datos mediante numeración, asimismo, se dio prioridad a que los participantes sean voluntarios.

Beneficencia. Se ha tratado de dar el mayor beneficio a los participantes del estudio cumpliendo los dos beneficios del criterio de beneficencia, es decir: (1)No generar daño alguno,y(2)maximizar los beneficiosposibles y minorizar los consecuentes daños.

Justicia. Se ha asegurado en el proceso de recopilación de datos el tratar a todos los participantes con igualdad y equidad, no se ha discriminado a ninguno que por voluntariedad ha sido partícipe de la presente investigación es por esa razón que se cumplido con sus derechos como persona.

Por otra parte, como criterios adicionales se tomado en cuenta dos principios que menciona la APA (2010b) sobre los criterios éticos:

Consentimiento informado. Se ha solicitado a los participantes mediante escrito que voluntariamente participen en el estudio, dando oportunidad de elegir aceptar o rechazar se sujetos de estudio, dando a conocer a detalle el propósito del estudio y por quien está dirigido.

Derechosy privacidad de los encuestados en el estudio, para esto el investigador no ha revelado los datos personales por ser confidenciales, es por esta razón que como medio de identificación se ha enumerado los protocolos y se ha quitado lo referente a dar nombre en las pruebas de recopilación de datos, únicamente dejando consignado el sexo, edad y el tiempo de servicios.

3.10. Criterio de rigoro cientifico

Loscriterios de rigorinvestigador son los presentados por Fontes etal.(2015), nos dice que los criteriosde cientificidadcon cojín alos presentados porAto y Rabadan en 1991, y las orientaciones dela APAP.

Validez de conclusionestadistica. Se refiere aque lasinferencias estadisticas del aperitivo son las correctas,obedeciendo lasreglas de suuso, como su significado logrado.

Valides interna. Losresultados del convite se han inclinado siguiendo las orientaciones recomendadas por Hernández etal.(2014), controlando el nivelde conciencia parala apreciación delas variables.

Validezde contructo. Las pruebas utilizadas hacen luz la hipótesis a valorar, la cual posee fuerte eficiencia y confiabilidadpara suestudio, con lo cual los fundamentos teoricos están acertadamente definidos.

Valides externa. Los hallazgosde esta averiguación se podrándar nombre para maestros de la Sipán,si bien, estosno se puedentrascender a otroscontextos puesto que la indicio es noprobabilística y ni es robusta,sin embargo,los datosalcanzados permitenactivo datos preparatoriospara asimilar con muestrasrobustas.

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1. Resultadosen tablas y graficos

Tabla 1

Características sociodemográficas de docentes universitarios

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	20 a 35 años	75	37.5%
	36 a 64 años	125	62.5%
	Total	200	100.0%
Sexo	Masculino	104	52.0%
	Femenino	96	48.0%
	Total	200	100.0%
Tiempo servicio	Menos a5 año	137	68.5%
	Mayor o igual a 5año	63	31.5%
	Total	200	100.0%

Los datos de la tabla 1, en cuanto a la edad de indica que el 37.5% de la población son docentes que están en su adultez temprana, es decir, entre los 20 años a 35 años. Asimismo, el 62.5% de docentes están en su adultez media, es decir, entre los 36 años a 64 años deedad.

Enlo que referente alsexo, el 52% de la población corresponden a docentes masculinos y el 48% a docentes femeninos.

Sobre el tiempo de servicio, el 68.5% de docentes llevan trabajando menos de 5 años, en cambio, 31.5% lleva laborando 5 años o más como docente universitario.

Tabla 2

Nivel predominante de estrés en docentes universitarios.

	Estrés laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Bajo	50	25,0%	25,0%	25,0%
Medio	101	50,5%	50,5%	75,5%
Alto	49	24,5%	24,5%	100,0%
Total	200	100,0%	100,0%	

Los resultados de la tabla 2, muestra que el nivel predominante de estrés laboral esel nivel mediocon el 50.5% de la población, teneiendo al lado al nivel bajo con el 25% de la población.

Figura 1. Nivel deestres laboral

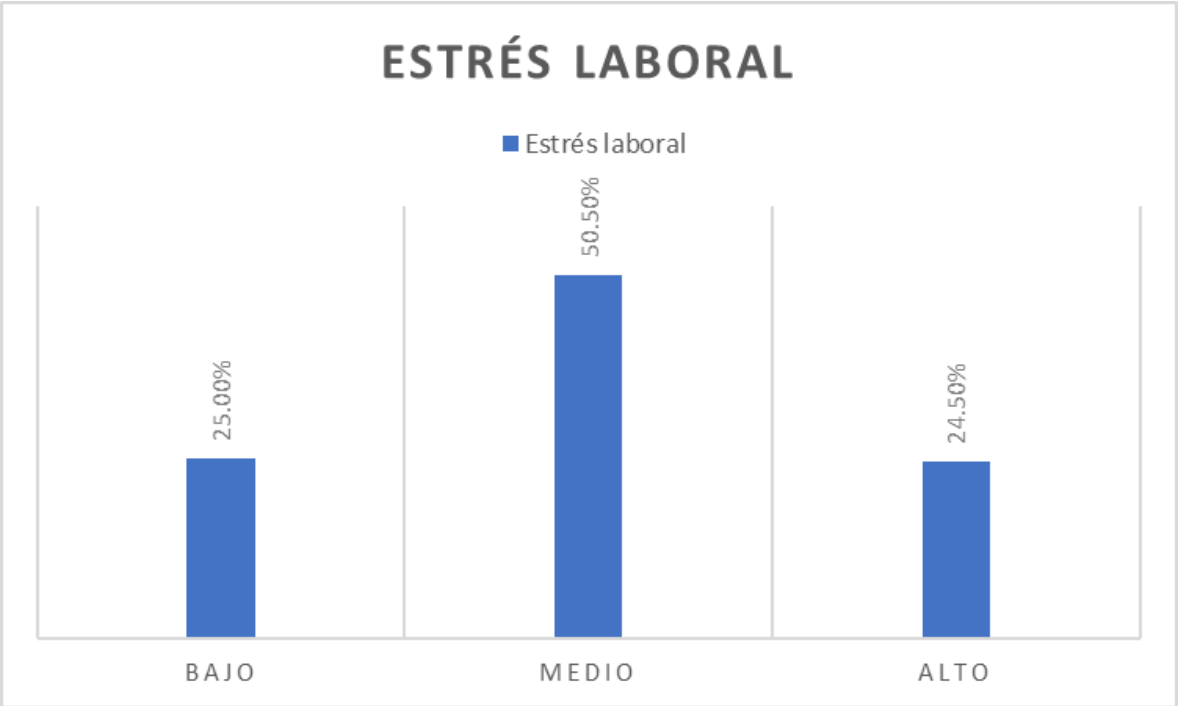


Tabla 3

Nivel predominante dela fatiga en docentes universitarios

	Bajo		Medio		Alto		Total	
Fatiga	F	%	F	%	F	%	F	%
General	102	**51.0%**	53	26.5%	45	22.5%	200	100.0
Física	39	19.5%	113	**56.5%**	48	24.0%	200	100.0
Concentración y motivación	76	38.0%	77	**38.5%**	47	23.5%	200	100.0

Los resultados de la tabla 3 indica que el nivel predominante de la fatiga general esel nivel bajo conel 51% dela población. El nivel protagonista de la fatiga física es elnivel medio conel 56.5% de la población. El nivel importante de la fatiga de concentración y motivación es el nivel medio con el 38.5% de la población.

Figura 1. Nivel de fatiga

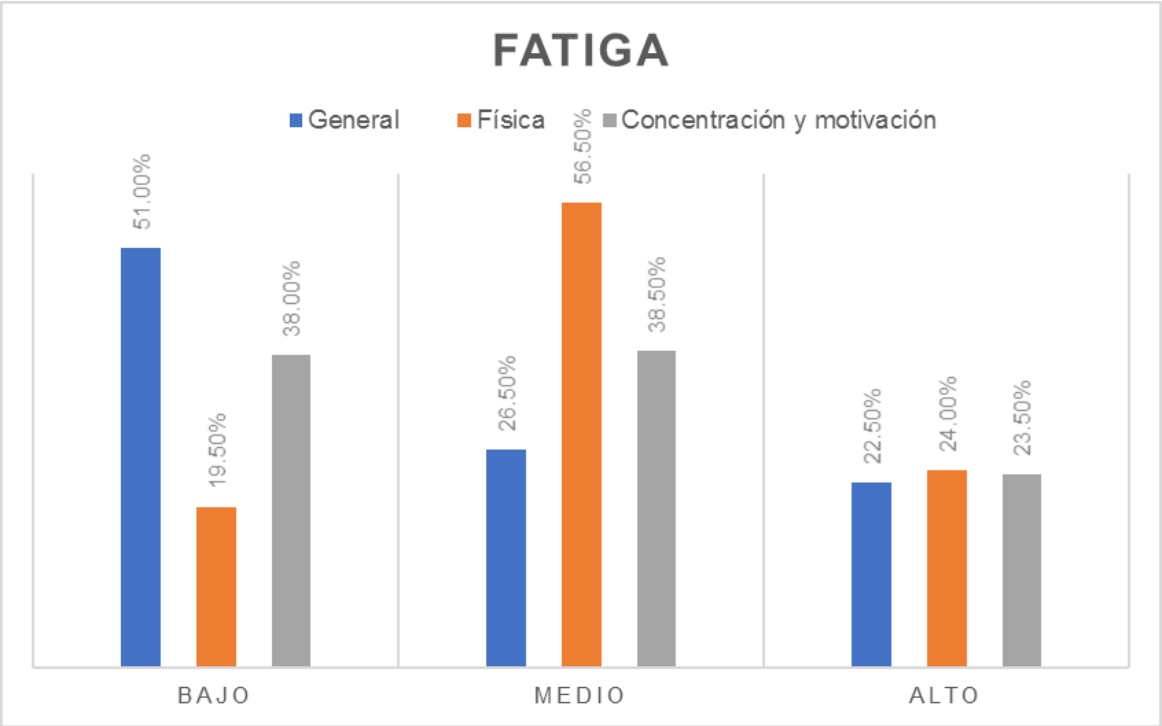


Tabla 4

Diferenciassignificativas de los niveles deestres y fatiga segunsexo en docentes universitarios.

			Rango		Estadísticos Prueba [a]	
Sexo		N	Rang promedio	Sumade rangos	U deMann-Whitney	p
Fatiga general	Masclino	104	99.25	10321.50	4861.500	0.727
	Femenin	96	101.86	9778.50		
Fatiga física	Masculino	104	101.47	10552.50	4891.500	0.783
	Femenino	96	99.45	9547.50		
Fatiga concentración	Masculino	104	99.61	10359.00	4899.000	0.808
y motivación	Femenino	96	101.47	9741.00		
Estrés laboral	Masculino	104	95.81	9964.00	4504.000	0.193
	Femenino	96	105.58	10136.00		
	Total	200				

a: variable de agrupación: sexo; p: significancia asintónica (bilateral)

Los resultados de la tabla 4 muestra que, la distribución de la fatiga general,fatigafísica,fatiga de concentracion y motivacion,y del estrés laboral es la misma entre las categorías del sexo, es decir, no existe diferencias significativas según el sexo entre los niveles de las variables ya que la significancia es mayor para aceptar la hipótesis (p>.05).

Tabla 5

Diferenciassignificativas de los niveles deestres y fatiga segunedad en docentes universitarios.

			Rango		Estadísticos Prueba [a]	
Edad		N	Rang promedio	Sumade rangos	U deMann-Whitney	p
Fatiga general	20 a 35 años	75	97.47	7310.00	4460.000	0.530
	36 a 64 años	125	102.32	12790.00		
Fatiga física	20 a 35 años	75	100.00	7500.00	4650.000	0.916
	36 a 64 años	125	100.80	12600.00		
Fatiga concentración y motivación	20 a 35 años	75	94.95	7121.50	4271.500	0.262
	36 a 64 años	125	103.83	12978.50		
Estrés laboral	20 a 35 años	75	96.87	7265.50	4415.500	0.454
	36 a 64 años	125	102.68	12834.50		
	Total	200				

a: variable de agrupación: edad; p: significancia asintónica (bilateral)

Los resultados de la tabla 5 muestra que, la distribución de la fatiga general, fatiga física, fatiga de concentración y motivación, y del estrés laboral es la misma entre las categorías de edad, es decir, no existe diferencias significativas según la edad entre los niveles de las variables ya que la significancia es mayor para aceptar la hipótesis (p>.05).

Tabla 6

Diferenciassignificativas de los niveles deestres y fatiga seguntiempo de servicio endocentes universitarios.

			Rango		Estadísticos Prueba [a]	
Edad		N	Rang promedio	Sumade rangos	U deMann-Whitney	p
Fatiga general	< 5 años	137	102.19	13999.50	4084.500	0.507
	>= 5 años	63	96.83	6100.50		
Fatiga física	< 5 años	137	103.28	14150.00	3934.000	0.261
	>= 5 años	63	94.44	5950.00		
Fatiga concentración y motivación	< 5 años	137	103.37	14162.00	3922.000	0.269
	>= 5 años	63	94.25	5938.00		
Estrés laboral	< 5 años	137	98.14	13444.50	3991.500	0.353
	>= 5 años	63	105.64	6655.50		
	Total	200				

a: variable de agrupación: edad; p: significancia asintónica (bilateral)

Los resultados de la tabla 5 muestra que, la distribución de la fatiga general,fatigafísica,fatiga de concentracion y motivacion,y del estrés laboral es la misma entre las categorías de tiempo de servicio, es decir, no existe diferencias significativas según el tiempo de servicio entre los niveles de las variables ya que la significancia es mayor para aceptar la hipótesis (p>.05).

4.2. Discusion de resultados

Esta tesis tuvocomo finalidad verificar si existían diferencias del estrés y fatiga laboral segun variablessociodemográficas en docentes universitarios.

Para esta resolución delas hipótesis planteadas la investigación contó con grupos segúnedad,sexo,y tiempo de servicio. Los grupos de edad fueron divididos según la adultez, si era temprana o tardía, según la APA (2010a), la adultez temprana comprende entrelos 20 a 35años de edad,y la adulteztardía entre los 36 a 64 años de edad, en ese sentido, el 37.5% de la muestra pertenecían a la adultez temprana y 62.5% a la adultez tardía. Por su parte, en cuanto al sexo se diferencia según masculino o femenino, siendo que 52%eran desexo masculino y 48%de sexo femenino. Por su parte, el tiempo de servicio fue dividido según la estabilidad del periodo de contratación: menor a5 años,igual o mayor a 5 años(contrato indeterminado), siendo que 68.5% de docentes tienen menos de 5 años laborando en la universidad en la que se ha efectuado la investigación y 31.5% tiene 5 o más años.

Acerca delnivel de estreslaboral, los resultados muestran que predomina elnivel medio de estreslaboral con el 50.5% de la muestra, en cambio, el 24.5% dedocentes indica un nivelalto de estreslaboral, esto quiere decir que la mayoría de docentes ha presentado acontecimientos estresantes en su entorno laboral que le ha desencadenado malestar en su salud física o psíquica, malestar que lo sigue presenciando actualmente o lo ha vivido en su pasado (Fernández et al. 2001), este resultado se asemeja al encontrado por Dávila et al. (2015) donde el 60% de la muestra tenía unnivel medio de estres laboral y 10% un nivelalto, esto indica queen particular los docentes se encuentran sometidos a distintos estresores queperjudica su integridad a nivel físico o mental, lo cual puede desencadenar episodios de distrés en los docentes, como explica UGT (2006) este tipo de estrés puede ser perjudicial ya que sobrepasa las capacidades adaptativas de un trabajador perjudicando a la empresa.

En cuanto al nivel de fatiga, hay que tener en cuenta que está puede ser: general, física y concentración-motivación. El 51% de los docentes presenta un nivel de fatiga general bajo, esto implica que en su mayoría los docentes universitarios presentan un nivel adecuado de rendimiento, atención y capacidad mental propicio para desempeñarse en sus labores (Boada-Grau et al. 2014), aunque el 22.5% muestra un nivel alto de fatiga general, este grupo de docentes presenta disminución de sus capacidades, agotamiento mental. Con respecto a la fatiga física, el 56.5% presenta un nivel medio seguido del 24% que muestra un nivel alto, esto indica que en su mayoría los docentes universitarios no se encuentran en optima condición física para realizar su trabajo, por lo que se no se siente listo para llevar a cabo sus actividades ya que no cuenta con la resistencia física necesaria (BoadaGrau etal. 2014).Referente a lafatiga en la concentración y motivación, el 38.5% de la muestra evidencia unnivel medio y un23.5% unnivel alto, agrupado hacen 62% de docentes que tienden a tener fatiga en realizar sus actividades, no planifican ni muestran iniciativa ya que no tienen la energía suficiente para mantener el ritmo que sus actividades diarias requieren (BoadaGrau etal. 2014).Estosresultados son congruentescon los demostrados por Rico-Jaime et al. (2013), quienes encuentran que entre el 40% a 45.45% presentan tensión física y mental debida a la fatiga, en consecuencia, se comprende que -como en la muestra del estudio de Rico-Jaime y colaborador-, los docentes pueden presentar avería en su excelencia de vida como resultado de los sobrecargos debido a las actividades de trabajo.

Sobre el estrés y fatiga según variablessociodemograficas,los resultados dicen que no hay diferencias significativas de lafatiga general, fatiga fisica, fatiga de concentración y motivacion, ydel estrés laboral según el sexo ($p>0.193$), según edad ($p>0.262$) y según el tiempo de servicio ($p>0.261$); estos resultados evidencian que los docentes, independiente de su sexo, edad y tiempo de servicio en la universidad presentan niveles de estrés y fatiga similares, esto quiere decir que en general, un docente universitario está sometido a diferentes eventos vitales en su entorno laboral que ocasiona incomodidad en susalud física opsíquica y queincluso la sobrecarga laboral puede dejarlo incapacitado por las exigencias del trabajo (Fernández et al. 2001; Boada-Grau et al. 2014), estos resultados

proporcionan datos que permite comprender mejor la situación del docente, puesto que como ha demostrado Balcázar (2012) el estrés laboral es perjudicial para el docente ya que influye en su rendimiento y las capacidades emocionales, en consecuencia, los docentes participes del estudio pueden ver disminuida sus capacidades lo cual es perjudicial para su desempeño docente.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusione

Con respecto a los hallazgos se concluyelo siguiente:

50.5% de la población de docentes universitarios presentaun nivelmedio de estreslaboral. Aunque el 24.5% de docente presentaun nivel altode estreslaboral.

51% de la población de docentes evidencia un bajo nivel de fatiga general, el 56.5% evidencia un medio nivel de fatiga física y el 38.5% un nivel medio de fatiga en la concentración y motivación. Sin embargo, entre el 22.5% al 24% presenta un nivel alto de fatiga (general, física, concentración y motivación).

No existe diferencias significativas de la fatiga (general, física, concentración/motivación) y estrés laboral en docentes universitarios según el sexo ($p>.05$), es decir, ambos sexos pueden evidenciar el mismo nivel de fatiga o estrés laboral ante las mismas situaciones.

No existe diferencias significativas de la fatiga (general, física, concentración/motivación) y estrés laboral en docentes universitarios según el grupo etario ($p>.05$), es decir, los docentes experimentan fatiga y estrés laboral independientemente de su edad, esto implica que un docente joven y un docente por jubilarse pueden experimentar el mismo nivel de fatiga o estrés.

No existe diferencias significativas de la fatiga (general, física, concentración/motivación) y estrés laboral en docentes universitarios según el tiempo de servicio ($p>.05$), es decir, un docente que lleva más de cinco años de servicios puede experimentar niveles semejantes de fatiga o estrés laboral que un docente que lleva, por ejemplo, un año de servicios prestados.

5.2. Recomendaciones

Con respecto a los hallazgos serecomienda lo siguiente:

A causa de que el estrés y fatiga laboral afecta a todos los trabajadores (50% de los evaluados), se insta a la universidad por medio de la Dirección de Gestión y Talento Humano, desarrollar talleres que brinden a los docentes formas eficientes de hacer frente al estrés y la fatiga, que el fin de disminuir los niveles que actualmente presentan los colaboradores.

Se insta aplicar un entrenamiento ABC de relajación (Smith) en los docentes para cuenten con técnicas que le permitan reducir los estados de tensión producto del estrés y fatiga, en el sentido de que estudio ha demostrado la presencia de estas variables en un nivel medio hasta en más del 50% de los evaluados, y el mencionado programa ha resultado ser eficaz para situaciones de estrés.

Se recomienda a futuros investigadores desarrollar estudios que busquen evaluar la relación entre las variables de estrés y fatiga, con la finalidad de conocer si los dos constructos guardan relación, asimismo, buscar causales de las variables de estudio con otros constructos organizacionales como clima laboral, compromiso organizacional entre otros.

REFERENCIAS

American Psychological Association (2010a). *APA. Diccionario conciso de Psicología*. México: Editorial El Manual Moderno.

American Psychological Association (2010b). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: Editorial El Manual Moderno.

Ander Egg, E. (2016). *Diccionario de psicología (2a. ed.).* Buenos Aires: Editorial Brujas, 2016.

Arias Gallegos, W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana De Salud Pública*, *38*(4), 525-535.

Balcázar Canales, J. (2012) Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria. *Logos*, 2(1). http://dx.doi.org/10.21503/log.v2i1.350

Boada-Grau, J., Merino-Tejedor, E., Gil-Ripoll, C., Segarra-Pérez, G., & Vigil-Colet, A. (2014) Adaptación al español del Inventario Multidimensional de Fatiga (MFI) al entorno laboral. *Universitas Psychologica,* 13(4), 1279-1287. http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.aeim

Consuegra Anaya, N. (2010) Diccionario de psicología. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Dávila Sobrino, J. I., & Díaz Valladolid, M. (2015) *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015.* (Tesis de pregrado. Universidad Privada Juan Mejía Baca). Recuperado de: https://goo.gl/eVPsiD

Dávila & Díaz (2015) *Estrés laboral.* Chiclayo: I.E. Chiclayo. Recuperado de: https://goo.gl/wBvQ0r

Del Hoyo Delgado, M. A. (2004) *Estrés laboral.* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de: https://goo.gl/wBvQ0r

El Mundo (2015, 7 de octubre). Dos tercios de los trabajadores en el mundo no tienen un trabajo decente. Recuperado de: https://goo.gl/Qce3Tj

Fernández Seara, J. L., & Mielgo Robles, M. (2001). *EAE. Escalas de apreciación del estrés.* Madrid: Tea Ediciones.

Fontes de Gracia, S., García-Gallego, C., Quintanilla Cobián, L., Rodríguez Fernández, R., Rubio de Lemus, P., & Sarría Sánchez, E. (2015)

Fundamentos de investigación en psicología. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Gestión (2014, 11 de diciembre) *¿Estrés laboral? Empresas pierden US$ 2,800 por trabajador al año por culpa de este mal.* Recuperado de: https://goo.gl/BlCBXq

Gestión (2016a, 27 de junio) *El estrés causa más depresión en los hombres.* Recuperado de: https://goo.gl/J8NwFJ

Gestión (2016b, 1 de septiembre) *¿Cuánto afecta el estrés laboral a la productividad de un trabajador?* Recuperado de: https://goo.gl/dz3IMe

Gestión (2017, 15 de marzo) *INEI: En Lima existen 403,000 personas desempleadas que buscan trabajo*. Recuperado de: https://goo.gl/YBgahs

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014) *Metodología de la investigación. Sexta edición.* México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

International Labour Organization (2 de octubre de 2015). The World of Decent Work Today [Archivo de vídeo]. Recuperado de: https://goo.gl/dNBAfh

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana (Informe Técnico N° 5). Recuperado de: https://goo.gl/VdPGQD

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004) *La organización del trabajo y el estrés.* Francia: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: https://goo.gl/U9uGdl

Leiva Roca, Y. (2014) 70% de trabajadores sufre estrés laboral. *La República.* Recuperado de: https://goo.gl/qiHdEE

Lorenzo Carlos, C. N., & Saucedo Guevara, D. M. (2014) *Factores psicosociales asociados al nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo 2013.* (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán). Resumen recuperado de: https://goo.gl/Jm9LFu

Meneses, J. (2013) *Psicometría*. Barcelona. Editorial UOC

Organización Internacional del Trabajo (2016) Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Turin, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT. Recuperado de: https://goo.gl/Bq0I91

Peche Silva, J. K. (2015) *Informe de tesis nivel de estrés laboral en las enfermeras que trabajan en los servicios del hospital Provincial Docente Belen-Lambayeque.* (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán). Resumen recuperado de: https://goo.gl/RyhZdt

Radio Programas del Perú (2015a) El 58% de los peruanos sufre de estrés. *RPP Noticias.* Recuperado de: https://goo.gl/aSLqlO

Radio Programas del Perú (2015b) Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral. *RPP Noticias.* Recuperado de: https://goo.gl/oeeXGu

Ramos, V., & Jordão, F. (2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicologia. Organizacoes E Trabalho*, *14*(2), 218-229.

Rico-Jaime, V., & Lee-González, A. (2013). Estrés y fatiga operacionales en sobrecargos de aviación mexicanos. *Revista De Sanidad Militar*, *67*(3), 77-97.

Rivas, R. R. (2007) *Ergonomía en el diseño y la producción industrial*. Buenos Aires: Nobuko.

Smets, E. M. A., Garssen, B., Bonke, B., & De Haes, J. C. (1995). The Multidimensional Fatigue Inventory (MFI): Psychometric qualities of an instrument to assess fatigue. *Journal of Psychosomatic Research*, 39(3), 315-325. http://dx.doi.org/10.1016/0022-3999(94)00125-O

Unda Rojas, S. (2014). Significado psicológico del estrés laboral y del malestar en profesores universitarios. *Revista Mexicana De Orientación Educativa*, *11*(26), 48-62.

Uribe Prado, J. F. (2010). *EDO. Escala de desgaste ocupacional (Burnout).* México: Editorial El Manual Moderno.

Useche Mora, L. G. (1992) Fatiga Laboral. *Avances en Enfermería,* 10(1), 89-103. Recuperado de: https://goo.gl/Mvv7r8

Vilca Apaza, L. S. (2016) *Influencia del estrés en el desempeño laboral de Pro Mujer INC en los centros focales de Laykakota y Bellavista de la ciudad de Puno - periodo 2014.* (Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Altiplano). Recuperado de: https://goo.gl/u5pXXH

ANEXO I

Instrumentos

Nº 204

EAE

Escala S

INSTRUCCIONES

A continuación va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, de inquietud, de frustración, etc.

Vd. debe decirnos cuáles han estado o están presentes en su vida. Para ello, marcará con un aspa el SI, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcará el NO.

Sólo si ha rodeado el SI, señale en qué medida le ha afectado. Para ello, marcará primero con una X el número que Vd. considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado, sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco, 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar; en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas le afecta marcará la letra P.

Ejemplo:	"Castigo inmerecido"	SI	NO	0 1 2 3	A	P

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - *Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE* - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campano; Daganzo, 15 dpdo.; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 16838 - 1992.

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR
Por favor conteste a todos los enunciados

1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.
34. Depender del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Exito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

Escala FMI

EDAD:

SEXO: F M

Tiempo de servicio: .....

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

Resalta el número que elijas	Si, eso es cierto						No, eso no es cierto
1. Me siento en forma	1	2	3	4	5	6	7
2. Físicamente, me siento capaz de poco	1	2	3	4	5	6	7
3. Me siento muy activo	1	2	3	4	5	6	7
4. Me apetece hacer todo tipo de cosas agradables	1	2	3	4	5	6	7
5. Creo que hago muchas cosas a lo largo del día	1	2	3	4	5	6	7
6. Cuando hago algo, me concentro en ello	1	2	3	4	5	6	7
7. Tengo un gran aguante físico	1	2	3	4	5	6	7
8. No quiero ni pensar en tener que hacer cosas	1	2	3	4	5	6	7
9. Creo que hago muy poco durante el día	1	2	3	4	5	6	7
10. Me puedo concentrar bien	1	2	3	4	5	6	7
11. Estoy descansado/a	1	2	3	4	5	6	7
12. Me cuesta mucho concentrarme en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
13. Estoy en baja forma física	1	2	3	4	5	6	7
14. Tengo un montón de planes	1	2	3	4	5	6	7
15. Me canso con facilidad	1	2	3	4	5	6	7
16. Rindo poco	1	2	3	4	5	6	7
17. No me apetece hacer nada	1	2	3	4	5	6	7
18. Se me van los pensamientos con facilidad	1	2	3	4	5	6	7
19. Me encuentro en una excelente condición física	1	2	3	4	5	6	7

Muchas gracias por su colaboración.

Verifique que ha marcado todas las alternativas.

ANEXO II

Propiedades psicométricas de instrumentos

Inventario Multidimensional de Fatiga (MFI)

Validez por correlaciones ítem-test del Inventario Multidimensional de Fatiga (MFI)

Ítem	r	p	N	Ítem	r	p	N
1	,501**	0.000	200	11	,380**	0.000	200
2	,582**	0.000	200	12	,397**	0.000	200
3	,450**	0.000	200	13	,448**	0.000	200
4	,409**	0.000	200	14	,395**	0.000	200
5	,455**	0.000	200	15	,397**	0.000	200
6	,411**	0.000	200	16	,349**	0.000	200
7	,453**	0.000	200	17	,417**	0.000	200
8	,424**	0.000	200	18	,457**	0.000	200
9	,515**	0.000	200	19	,392**	0.000	200
10	,379**	0.000	200				

**p<.01; r: Pearson; p: significancia; N: muestra

Validez por correlaciones subescala-test del Inventario Multidimensional de Fatiga (MFI)

		General	Física	Concentración
FMI	*r*	,870**	,842**	,807**
	p	0.000	0.000	0.000
General	*r*		,552**	,515**
	p		0.000	0.000
Física	*r*			,708**
	p			0.000
	N			200

**p<.01; r: Pearson; p: significancia; N: muestra

Confiabilidad del Inventario Multidimensional de Fatiga (MFI)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	19

Baremos del Inventario Multidimensional de Fatiga (MFI)

		General	Física	Concentración - Motivación
N	Válido	200	200	200
Media		30.45	18.56	17.16
Desviación estándar		3.44	2.47	2.12
Percentiles	1	20	10	11
	5	26	15	14
	10	28	16	15
	15	28	16	16
	20	29	18	16
	25	**29**	**18**	**16**
	30	29	18	16
	35	29	18	16
	40	29	18	17
	45	29	18	17
	50	29	18	17
	55	30	19	17
	60	31	19	17
	65	31	19	18
	70	31	19	18
	75	**32**	**19**	**18**
	80	33	20	19
	85	34	21	19
	90	36	22	19
	95	36	22	21
	99	40	25	24

Escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S)

Validez por correlaciones ítem-dimensión presencia del estrés de la Escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S)

Ítem	Pearson	Ítem	Pearson	Ítem	Pearson	Ítem	Pearson	Ítem	Pearson
1	,227**	11	,306**	21	,275**	31	,268**	41	,316**
2	,257**	12	,226**	22	,289**	32	,261**	42	,244**
3	,311**	13	,309**	23	,300**	33	,383**	43	,228**
4	,313**	14	,251**	24	,213**	34	,251**	44	,258**
5	,240**	15	,281**	25	,282**	35	,631**	45	,236**
6	,280**	16	,265**	26	,268**	36	,774**	46	,280**
7	,375**	17	,233**	27	,263**	37	,577**	47	,304**
8	,218**	18	,280**	28	,267**	38	,602**	48	,249**
9	,299**	19	,309**	29	,299**	39	,763**	49	,259**
10	,210**	20	,254**	30	,231**	40	,261**	50	,247**

**p<.01; N: 200

Validez por correlaciones ítem-dimensión intensidad de la Escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S)

Ítem	Pearson	Ítem	Pearson	Ítem	Pearson	Ítem	Pearson	Ítem	Pearson
1	,343**	11	,230**	21	,592**	31	,245**	41	,449**
2	,360**	12	,296**	22	,306**	32	,482**	42	,224**
3	,317**	13	,347**	23	,350**	33	,341**	43	,568**
4	,327**	14	,418**	24	,284**	34	,472**	44	,474**
5	,341**	15	,416**	25	,321**	35	,495**	45	,256**
6	,337**	16	,317**	26	,348**	36	,435**	46	,252**
7	,517**	17	,294**	27	,322**	37	,485**	47	,366**
8	,294**	18	,297**	28	,474**	38	,379**	48	,263**
9	,222**	19	,265**	29	,327**	39	,368**	49	,334**
10	,286**	20	,289**	30	,537**	40	,341**	50	,311**

**p<.01; N: 200

Validez por correlaciones ítem-dimensión vigencia de la Escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S)

Ítem	Pearson	Ítem	Pearson	Ítem	Pearson	Ítem	Pearson	Ítem	Pearson
1	,517**	11	,297**	21	,293**	31	,338**	41	,440**
2	,245**	12	,517**	22	,310**	32	,404**	42	,282**
3	,233**	13	,288**	23	,292**	33	,259**	43	,333**
4	,319**	14	,312**	24	,225**	34	,235**	44	,348**
5	,245**	15	,260**	25	,517**	35	,309**	45	,310**
6	,281**	16	,517**	26	,261**	36	,387**	46	,308**
7	,287**	17	,262**	27	,262**	37	,325**	47	,275**
8	,257**	18	,316**	28	,240**	38	,284**	48	,235**
9	,366**	19	,278**	29	,269**	39	,218**	49	,253**
10	,394**	20	,517**	30	,517**	40	,264**	50	,257**

**p<.01; N: 200

Validez dimensión-test de la Escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S)

	Presencia	Intensidad	Vigencia
EAE-S	,650**	,932**	,525**
Presencia		,518**	0.120
Intensidad			,282**

**p<.01; N: 200

Confiabilidad de la Escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S)

	Estadísticas de fiabilidad	
Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Presencia	,820	50
Intensidad	,848	50
Vigencia	,833	50

Baremos de la Escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S)

Estrés general			
N	Válido		200
Media			82.13
Desviación estándar			14.00
Percentiles		1	42
		5	51
		10	65
		15	69
		20	71
		25	**74**
		30	76
		35	80
		40	81
		45	82
		50	83
		55	85
		60	87
		65	88
		70	90
		75	**92**
		80	94
		85	96
		90	98
		95	101
		99	108

ANEXO III

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de datos para las variables.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Fatiga general	,173	200	**,000**	,918	200	,000
Fatiga física	,216	200	**,000**	,912	200	,000
Fatiga concentración y motivación	,150	200	**,000**	,927	200	,000
Estrés laboral	,105	200	**,000**	,958	200	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO IV

Documentos de gestión

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por el estudiante de Psicología DANIEL GUSTAVO NAVARRO SAMPÉN de la Universidad Señor de Sipán. La meta de este estudio es el desarrollo de la tesis "Fatiga y estrés en docentes universitarios según características sociodemográficas".

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez obtenidos los datos, las encuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el estudiante DANIEL GUSTAVO NAVARRO SAMPÉN. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es el desarrollo de la tesis "Fatiga y estrés en docentes universitarios según características sociodemográficas".

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una encuesta, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante (en letras de imprenta) | Firma del Participante | Fecha

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

NIV. "SEÑOR DE SIP
ección de Bienestar y Servicios Est
RECIBID
14 MAY 2018
p. N°
ma: Hora: 9.00 am
a recepción del documento no significa
eptación ni conformidad

Chiclayo, 14 de mayo del 2018.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
Dirección de Bienestar y Servicios Estudiantiles
CHICLAYO - PERÚ

Sra. GIOVANNA MORALES HUAMÁN
Directora de Bienestar y Servicios Estudiantiles USS
Presente.-

De mi especial consideración:

Dentro de mi formación de pregrado en la carrera de psicología en la Universidad Señor de Sipán, se considera muy importante y es requisito desarrollar mi tesis como trabajo de investigación.

En este marco, escogí el tema a investigar "Fatiga y estrés en docentes universitarios según características sociodemográficas".

Este trabajo de investigación es de mi interés desarrollarlo con los docentes que laboran en la USS, obteniendo mediante la aplicación de dos (02) encuestas el grado de fatiga y estrés en los mencionados profesionales.

El objetivo de esta petición es poder evaluar las diferencias significativas de los niveles de estrés y fatiga en docentes universitarios, así como también conocer el nivel predominante de los niveles de estrés y fatiga en los mencionados docentes.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias del centro. De igual manera, se entregará a los docentes un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá la evaluación.

Sin otro particular y esperando su apoyo, me despido de usted.

Daniel Gustavo Navarro Sampén
Estudiante Psicología USS