

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES FRENTE AL ESTRÉS LABORAL POR LA DISPOSICIÓN DE CUARENTENA, INSTITUCIONES SECUNDARIAS DE LA REGIÓN DE PUNO, 2020

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF TEACHERS IN THE FACE OF WORK STRESS DUE TO QUARANTINE, SECONDARY SCHOOLS IN THE PUNO REGION, 2020

KATHYA NOHELIA BELON CRUZ

RESUMEN

En el estudio desarrollado que abordó el tema de estrés laboral y comportamiento organizacional en docentes durante la cuarentena por pandemia (Covid-19), de ahí se formuló el objetivo de Determinar cómo afecta el estrés laboral causado por la disposición de cuarentena en el comportamiento organizacional de los docentes en las Instituciones Secundarias de la Región de Puno durante el año 2020. La metodología de investigación comprende al enfoque cuantitativo, de método deductivo, diseño no experimental y corte transversal; además, mediante el muestreo probabilístico de aleatorio simple se determina una muestra de 331 docentes; la técnica e instrumento de estudio fue cuestionario y encuesta. Los resultados indican que el 51% los dilemas políticos afectan en el desempeño, el 52% los problemas familiares afectan el desempeño, el 53% los problemas económicos afectan el desempeño, el 55% la desorganización afecta el desempeño del docente. Donde se concluyó: el estrés laboral es producto de la sobrecarga de actividades laborales y la percepción de una baja recompensa, el cual conlleva a un desequilibrio, bajo rendimiento y productividad en las personas.

PALABRAS CLAVES: Labor docente, estrés, comportamiento, organización, confinamiento.

ABSTRACT

In the study developed that addressed the issue of work stress and organizational behavior in teachers during the pandemic quarantine (Covid-19), the objective was formulated to determine how work stress caused by the quarantine disposition affects the organizational behavior of teachers in secondary institutions in the Puno Region during the year 2020. The research methodology comprises the quantitative approach, deductive method, non-experimental design and cross-sectional; in addition, by means of simple random probability sampling, a sample of 331 teachers was determined; the study technique and instrument was a questionnaire and survey. The results indicate that 51% political dilemmas affect performance, 52% family problems affect performance, 53% economic problems affect performance, 55% disorganization affects teacher performance. Where it was concluded: work stress is a product of the overload of work activities and the perception of a low reward, which leads to an imbalance, low performance and productivity in people.

KEY WORDS: Teaching work, stress, behavior, organization, confinement.

INTRODUCCIÓN

EL ser humano a afrontado escenario de riesgos y peligros por la presencia de enfermedades a lo largo de la historia, en ese sentido, el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) el Estado peruano declaro Estado de emergencia, disponiendo medidas de excepción. De ahí, que toda actividad laboral, comercial, educativo y otros fueron suspendidos, algunos pasaron a la virtualidad. En ese sentido, en el aspecto educativo ante el confinamiento, la modalidad de enseñanza-aprendizaje ha variado pasando a modo virtual. En ese escenario la educación a

distancia toma relevancia como una forma alterna para la continuidad del proceso educativo; sin embargo, esta modalidad alternativa trajo consecuencia en el aspecto laboral del docente, donde aumento el estrés, esto conlleva a que los trabajadores no se encuentran satisfechos ante la existencia del estrés.

En el contexto de Puno, los docentes han manifestado el incremento del estrés laboral, debido a la concurrencia de diversos factores, lo que ha conllevado a que los profesores no ejecuten el proceso de instrucción de forma satisfactoria y menos que desarrollen en un ambiente organizacional favorable. De ahí, el proceso de enseñanza sea considerado como una forma de cumplimiento de normas. Así, los instructores de las instituciones de secundaria de la Región de Puno se observaron que el estrés no es tan visible, pero si el clima organizacional no es adecuado, debido a que presenta déficit. Por ello, a partir del estudio se pretende mejorar las dimensiones y superar la dificultad de manera progresiva para generar una calidad para los estudiantes. Por tanto, se el propósito es determinar cómo afecta el estrés laboral causado por la disposición de cuarentena en el comportamiento organizacional de los docentes en las Instituciones Secundarias de la Región de Puno durante el año 2020.

Comportamiento organizacional

El surgimiento de las organizaciones como sistema abierto, cuya misión y visión esta orientado a crear y mantener políticas, donde el propósito es generar un entorno adecuado en el que el trabajador se encuentre motivado para realizar funciones que contribuyan al desempeño (Genesi et al., 2004). Por otro lado, Robbins (2004), manifiesto que los cambios ha ocasionado diversos efectos en las organizaciones y sus estrategias, asi esta ejerce una influencia directa e indirecta. Además, el fenómeno de las organizaciones que esta orientado a la gestión de las personas y recursos donde la ciencia y tecnología genera una obligación de competir en el mercado, de tal forma impulsa el desarrollo (Molina et al., 2011).

Tipos de liderazgo

Los estilos de liderazgo describen aquellos patrones, asi surge la construcción de propuestas para lograr liderazgo en las aulas y espacios (Soledispa, 2012), en ese sentido, se puede identificar diversos liderazgos, donde resaltan desventajas y ventajas, dentro de ellos se indica: liberal, autocritico, natural, transaccional, carismático, burocrático, orientada a tareas, . (Sánchez Manchola, 2008).

Según, (Alcázar Cruz, 2020) considero las siguientes: el liderazgo directivo, de apoyo, participativo y logro, comprende formas de organización para dirigir personas.

Estrés laboral

el estrés laboral que se genera en el entorno laboral, es el resultado de un desequilibrio laboral, a veces están comprenden a un facto independiente del trabajo, en ese sentido, los síntomas comprende a ligero mal de humor, depresión y agotamiento (Leal-Costa et al., 2021). Según (Lozano-vargas, 2020) preciso que las altas exigencias en el trabajo y ausencia de liderazgo, el trabajador esta expuesto a condiciones aguda o crónica de estrés laboral.

En la concepción de (Palomino-oré & Huarcaya-victoria, 2020), señala los tipos de estrés, las cuales son:

- a) Episódico: esta surge de forma puntual, esto es a partir de una causa clara, es decir, si la causa desaparece el estrés desaparece.
- b) Crónico: la afectación es duradera, en otras palabras, sus efectos se acumulan. La prolongación se debe a diversos factores en el entorno laboral.

- c) Positivo: esta no debe de superar, se orienta al generar un reto laboral.
- d) Negativo: refiere a la situación donde te supera. Esta se traslada a la vida personal, ya que no termina en la jornada laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación desarrollada comprendió desde el enfoque cuantitativo, donde (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018) preciso como aquella recopilación de dato, acorde con datos numéricos adquiridos de la realidad, así, la analiza mediante información numérica sobre diversas variables previamente analizadas. El método de investigación a utilizar corresponde al deductivo, refirió aquel donde se cada inferencia lógica mediante enunciados que han realizado, así, permite ir de lo general a lo particular, de tal forma en el estudio permitió realizar un análisis sobre el estrés laboral y la organización de los profesores, la cual está orientado a enunciados lógicas.

El diseño de investigación, corresponde al no experimental, de temporalidad transversal, para (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018) refiere al estudio donde no se manipula de forma intencional las variables, en ese sentido, las variables de estudio de estrés laboral y comportamiento organizacional no será manipulada de forma deliberada, sino que su análisis es conforme al contexto natural.

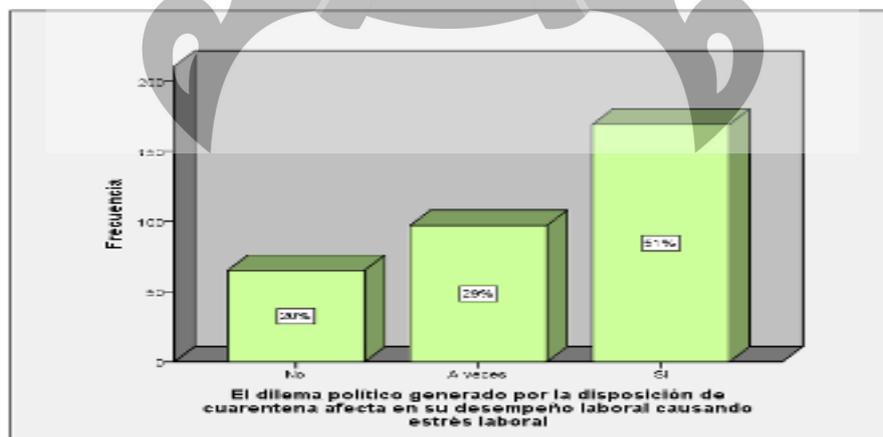
La población como aquel grupo de personas que residen en un lugar determinado, para (Hernandez-Sampieri, 2003) refirió al conjunto de personas que habitan un determinado lugar y tiempo, así, en el estudio, la población alude a los profesores de las instituciones educativas secundarias de la UGEL-Puno. En cambio, la población corresponde al muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, donde la selección de docentes será 331 docentes.

En cuanto a técnicas e instrumentos de investigación será el cuestionario la que permite prepara interrogantes para recabar información, ello debe de contar con validez y confiabilidad. Mientras el instrumento fue encuesta. Asimismo, la hipótesis planteada será corroborado.

RESULTADOS DE ANALISIS

De los resultados obtenidos se muestra en lo siguiente:

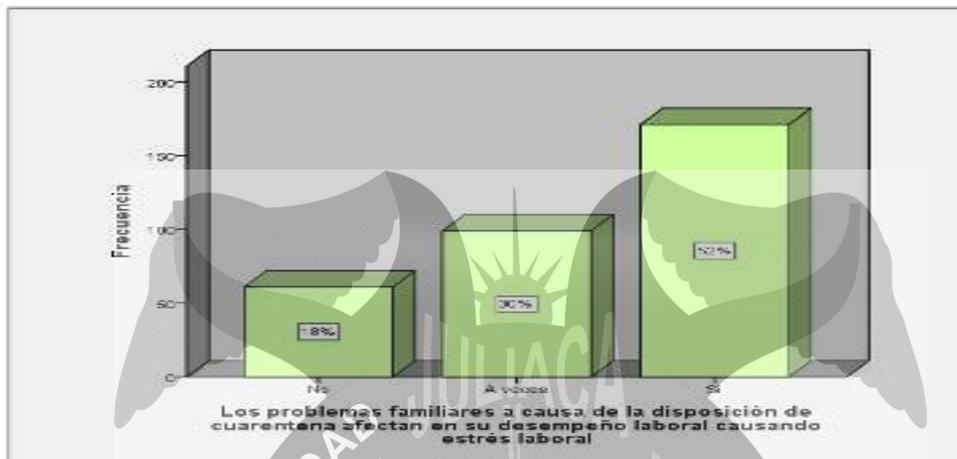
Figura 1 Dilema político que afecta el desempeño laboral en docentes



Nota: instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la Figura 1, los resultados obtenidos dan a conocer que los dilemas políticos si ocasiona afectación en el desempeño laboral causado por el estrés laboral, en el que 51% precisa que si, mientras un 20% no.

Figura 2 Problemas familiares que afecta el desempeño laboral

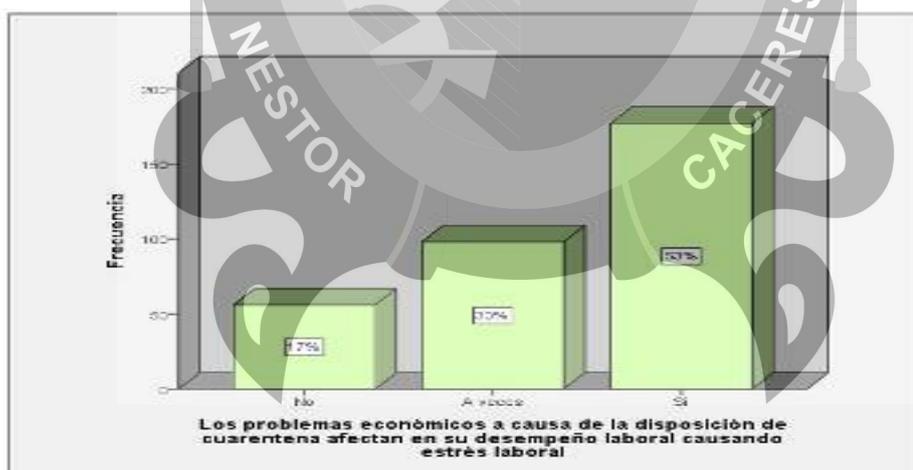


Nota:

instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la Figura 2, los resultados obtenidos precisan que los problemas familiares generan afectación al desempeño laboral, donde el 52% consideran que si, en un 18% que no genera ninguna afectación. Este panorama muestra que el confinamiento familiar comprende un factor que afecta el buen desempeño laboral del docente al desarrolla la enseñanza mediante clases virtuales, mientras en menor cantidad, precisan que los conflictos en el entorno familiar no tienen incidencia en el desempeño laboral.

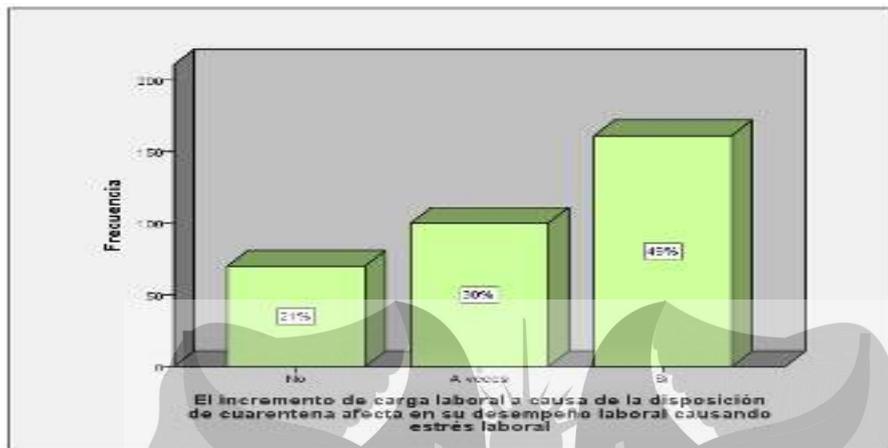
Figura 3 Problemas económicos que afecta el desempeño laboral causando estrés



Nota: instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la figura 3, los resultados obtenidos respecto a los problemas económicos que afectan el desempeño laboral por estrés laboral, en un 53% consideran que si existen estrés, mientras que el 17% de los sujetos encuestados consideran que no existe afectación. De este escenario se infiere que el factor económico en tiempos de pandemia origina significativamente a la existencia de estrés laboral en los profesores.

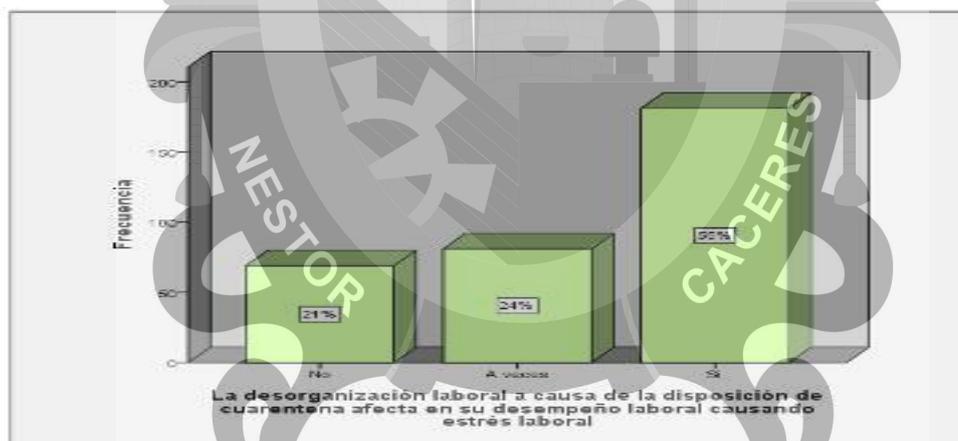
Figura 4 Incremento de la carga laboral que genera estrés



Nota: instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la Figura 4, se observa que el 49% de los sujetos consideran que el acrecentamiento de la carga laboral afecta el desempeño laboral generando estrés laboral, mientras que el 21% considera que no existe afectación por el incremento laboral estrés laboral. Acorde a los resultados, en una aproximación al panorama nos da cuenta que el acrecentamiento de la carga laboral en los docentes, ello se debe a la revisión de evidencias educativas, es decir el recabo y revisión de tareas escolares y el desarrollo de sesión de aprendizaje que conlleva al desarrollo del estrés laboral.

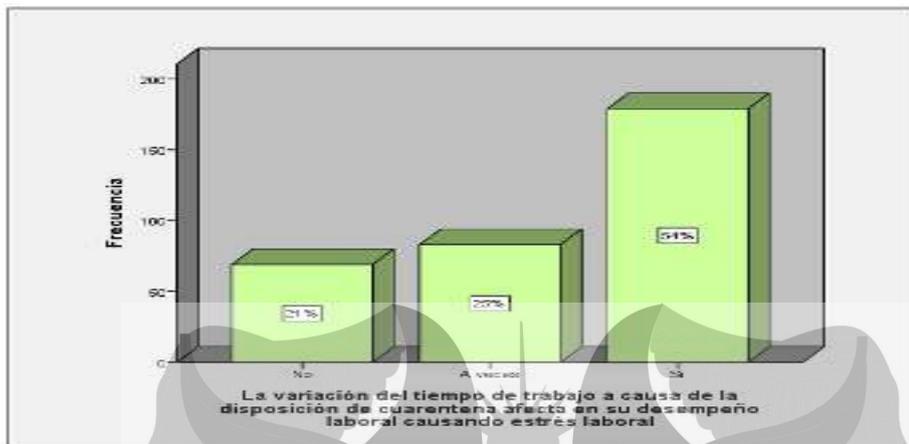
Figura 5 Desorganización laboral que afecta el desempeño laboral por estrés



Nota: instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la Figura 5, se observa en los resultados que el 55% de los sujetos encuestados afirma que la desorganización laboral afecta considerablemente ocasionando estrés, mientras que el 21% indica que no existe afectación. Este panorama permite indicar que la desorganización laboral genera frustración y que afecta la productividad, así en el proceso de enseñanza en modalidad virtual, la ausencia o falta de organización se encuentra asociado con el incumplimiento de generar un aprendizaje significativo.

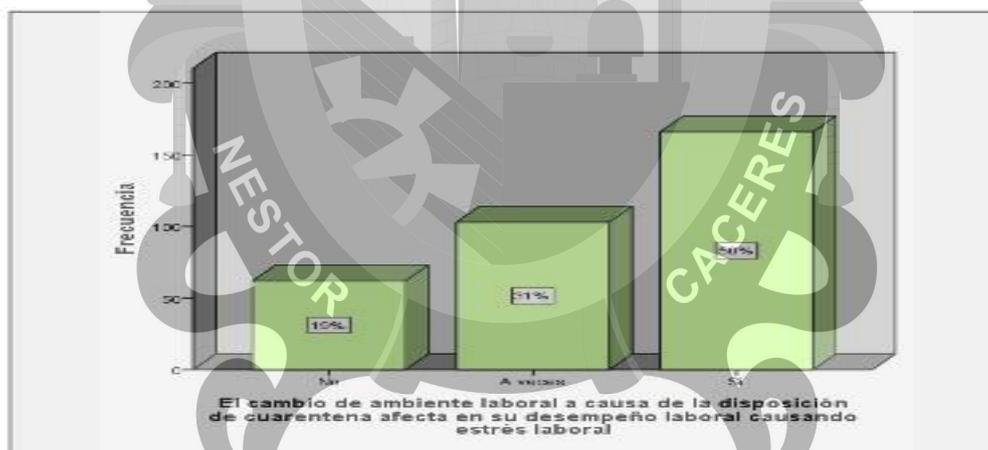
Figura 6 Variación de tiempo por cuarentena que genera estrés laboral



Nota: instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la Figura 6, los resultados muestran que el 54% la variación de horario afecta en su desempeño laboral generando estrés laboral en el docente, mientras que el 21% considera que no existe afectación ante la variación del horario laboral. De este escenario inferimos que el proceso de enseñanza tuvo que variar debido a la emisión del programa “aprende en casa”, dicho programa estuvo determinado bajo un horario, esto es, cada nivel educativo fue designado bajo un horario, ello ha generado que afecta el desempeño laboral ocasionando estrés laboral en el docente.

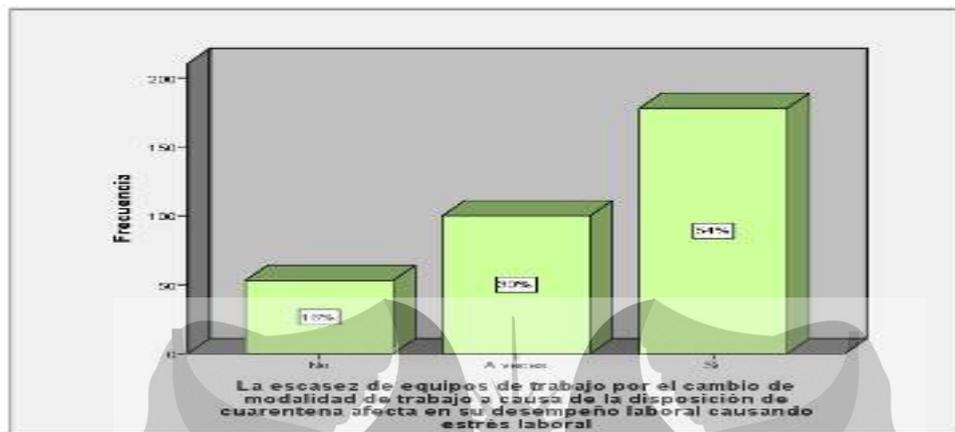
Figura 7 Cambio de ambiente laboral que afecta el desempeño laboral causando estrés



Nota: instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la Figura 7, se observa que el 50% afirma que el cambio de ambiente laboral afecta el desempeño generando estrés laboral en el docente, mientras que el 19% considera que no existe afectación. De ello podemos inferir que el ambiente laboral de presencial a virtual ocasionado un desequilibrio, debido a que muchos de los docentes tuvieron dificultades en el desarrollo de enseñanza virtual lo que conlleva a que su desarrollo genere estrés ante la nueva modalidad virtual.

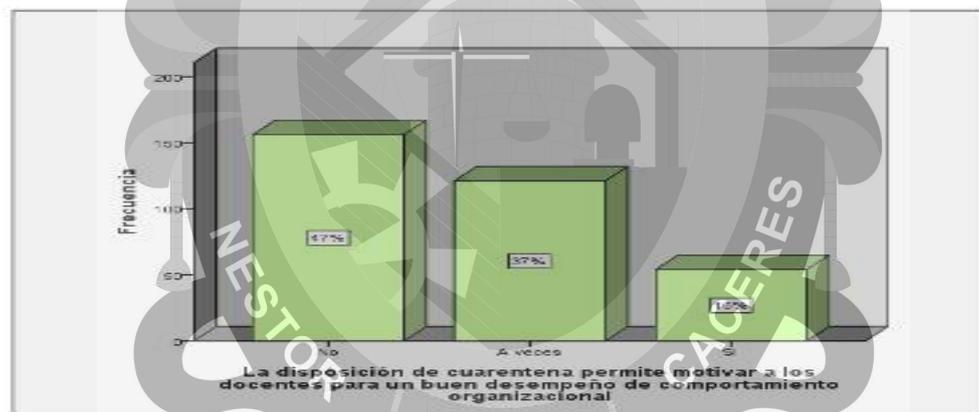
Figura 8 Escasez de equipos de trabajo que afecto el desempeño generando estrés laboral



Nota: instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la Figura 8, los resultados manifiestan que el 54% la escasez de equipo de trabajo ha generado afectación en el desempeño ocasionando estrés laboral, mientras que el 16% considera que no existe afectación. Este panorama visibiliza que los docentes no contaban con equipos de trabajo, esto es recursos tecnológicos para el desarrollo de clases virtuales, lo que ha afectado en el desempeño laboral causando estrés laboral.

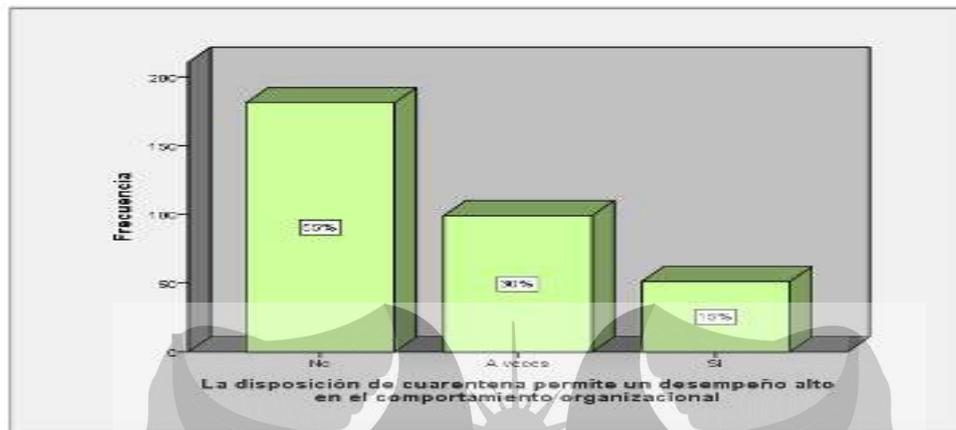
Figura 9 Motivación para un desempeño de comportamiento organizacional



Nota: instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la Figura 9, se observa que el 47% la disposición de cuarentena no comprende un motivo para un buen comportamiento organizacional, mientras que el 16% considera que la cuarentena motiva un adecuado desempeño. De ello inferimos que el encierro o asilamiento social que conllevo a una modalidad virtual no genero un desempeño organizacional, debido a que ningún docente imagino que el tiempo de duración de fuese mayor a un año lo que conllevo a realizar un comportamiento organizacional.

Figura 10 Cuarentena y desempeño alto en el comportamiento organizacional



Nota: instrumento de investigación aplicado a docentes.

De la Figura 10, se observa que el 55% no permitió un desempeño alto por la disposición de la cuarentena, mientras que un 15% ha considera que si dispuso un desempeño laboral alto. De ahí, se infiere que el comportamiento organizacional tuvo limitaciones por la disposición de la cuarentena.

DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos se indica que cada factor externo en el entorno familiar del docente incidía a la existencia de estrés laboral, lo que limitaba el buen desempeño laboral, así, concordamos con (Cortés, 2021) donde el estrés agudiza la salud del docente, también con que (Castilla et al., 2021) quien indico que la sobrecarga laboral genera una consecuencia en la calidad de vida del docente, de ahí que durante la disposición de cuarentena los docentes mas del 50% tuvieron que presentar síntomas de estrés.

Por otro lado, las tensiones laborales y ausencia de motivación generaron a que el comportamiento organizacional sea bajo, así al mostrar un desinterés por la organización esta afecta considerablemente en el desempeño laboral. Según (Bedoya & Conde, 2021) preciso que a mayor estrés, el comportamiento organizacional es bajo, con dicha conclusión concordamos debido a que el estrés laboral incide negativamente en el comportamiento organizacional, por ende la cuarentena que conlleva al desarrollo de la enseñanza virtual ha afectado en el proceso de enseñanza.

CONCLUSIÓN

De la investigación se determino que los docentes tienen estrés laboral debido al producto de la sobrecarga, así respecto a la recompensa la percepción es baja, ello conlleva a un desequilibrio, baja productividad y rendimiento en la actividad laboral. Por tanto, el clima organizacional es negativo para su desempeño laboral.

El trabajo remoto o teletrabajo ha constituido una exigencia para el docente debido a diversos cambios que conlleva al uso de nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje, asimismo existe la afectación directa por la pandemia a la vida cotidiana a los estudiantes y docentes.

En la educación a distancia los docentes han sido sometidos a una actividad laboral dando lugar al estrés laboral, así no se espera el éxito del clima organizacional puesto que esta constituye condiciones desfavorables el cumplimiento de labor del docente }.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-121.
- Bedoya, L. K., & Conde, V. H. (2021). *Relación entre estrés laboral y el comportamiento organizacional en los docentes en tiempos de pandemia de la institución educativa 70005 corazón de Jesús Puno—2020*.
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga Laboral Y Efectos En La Calidad De Vida De Docentes Universitarios Y De Enseñanza Media. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 15, 166-179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Revista dilemas contemporaneos: Educación, políticos y valores*, 6.
- Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2004). Comportamiento Organizacional del Talento. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(enero-junio), 79-97.
- Hernandez-Sampieri, R. (2003). *Población y Muestra*. <http://m3todologia1.blogspot.com/2016/03/poblacion-y-muestra.html>
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw Hill.
- Leal-Costa, C., Díaz-Agea, J. L., Ruzafa-Martínez, M., & Ramos-Morcillo, A. J. (2021). Work-related stress amongst health professionals in a pandemic. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 44(1), 123-124. <https://doi.org/10.23938/ASSN.0940>
- Lozano-vargas, A. (2020). *Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China* . 83(1), 51-56.
- Molina, L., Briones, I., & Arteaga, H. (2011). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Proceedings of the Euro International Powder Metallurgy Congress and Exhibition, Euro PM 2011*, 3, 498-510.
- Palomino-oré, C., & Huarcaya-victoria, J. (2020). Stress disorders caused by quarantine during the COVID-19 pandemic. *Hariz Med*, 20(4), e1218.
- Sánchez Manchola, I. D. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento & Gestión*, 25, 1-39.
- Soledispa, M. L. F. (2012). Principales modelos de liderazgo: Su significación en el ámbito universitario. *Humanidades Médicas*, 12(3), 515-530.

Fecha de Recepción: Agosto / 2022

Fecha de Aceptación: 30/12/2022

