

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa
Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019**

Por:

Kenyi Jhon Vargas Chambi

Asesor:

Mg. Amed Vargas Martínez

Juliaca, noviembre de 2019

DECLARACION JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Mg. Amed Vargas Martinez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA POLITECNICO REGIONAL LOS ANDES DE JULIACA - 2019" constituye la memoria que presenta el bachiller Kenyi Jhon Vargas Chambi para aspirar al título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, el cual ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca a los veinticinco días del mes de noviembre del año dos mil diecinueve.



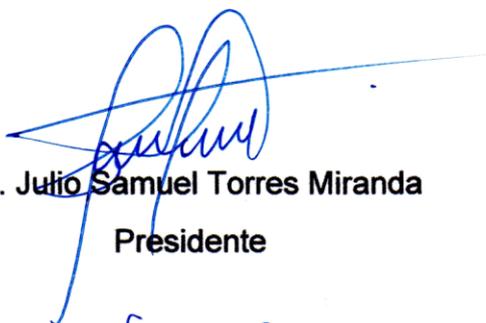
Mg. Amed Vargas Martinez

**Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria
Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019**

TESIS

**Presentada para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales**

JURADO CALIFICADOR



Lic. Julio Samuel Torres Miranda
Presidente



Mg. Ruth Gladys Choque Pilco
Secretario



Mg. German Mamañi Cachicatari
Vocal



Lic. Dante Ortiz Guillen
Vocal



Mg. Amed Vargas Martinez
Asesor

Juliaca, 25 de noviembre de 2019

Dedicatoria

A mis padres, Nerio Vargas y Virginia Chambi que me brindaron su apoyo incondicional, depositaron toda su confianza, comprensión, amor y cariño para el logro de mis objetivos.

A mi amiga Leticia Panca y a quienes me apoyaron y guiaron en este proceso, y a todos mis amigos en general por darme ánimo y palabras de aliento.

Agradecimientos

A Dios por la sabiduría y entendimiento que me da y por su gran amor que me brinda. Así también a mis padres quienes me dieron la vida, me dieron su apoyo en los desafíos y en cada momento, me inculcaron valores, me enseñaron a ser optimista, a solucionar problemas, asumir el cumplimiento de metas, desafíos y retos. Agradezco a mis hermanos por el apoyo moral. A la Universidad Peruana Unión por ser parte de mi formación académica y profesional. Así mismo a mi asesor Mg. Amed Vargas Martínez por la orientación en la elaboración de la presente tesis. Al Mg. German Mamani Cachicatari por la orientación en el proceso y los resultados estadísticos. Por último, a la Lic. Luz M. Zea Mamani, Directora de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca del año 2019.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	x
Índice de anexos.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Capítulo I El problema de investigación.....	15
1.1. Descripción de la situación problemática.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación de la investigación.....	18
1.3.1. Justificación.....	18
1.3.2. Presuposición filosófica.....	18
1.4. Objetivos.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
Capítulo II Marco teórico.....	21
2.1. Antecedentes de investigación.....	21
2.1.1. Internacionales.....	21
2.1.2. Nacionales.....	22
2.1.3. Locales.....	24
2.2. Marco teórico.....	25

2.2.1. Estrés laboral.....	25
2.2.2. Fases de estrés.....	32
2.2.2.1. Fase alarma.....	32
2.2.2.2. Fase resistencia.....	32
2.2.2.3. Fase agotamiento.....	32
2.2.3. Estrés docente.....	33
2.2.4. Dimensiones de Estrés Laboral.....	34
2.2.4.1. Estrés por ansiedad.....	34
2.2.4.2. Estrés por depresión.....	34
2.2.4.3. Estrés por creencias desadaptativas.....	35
2.2.4.4. Estrés por presiones.....	35
2.2.4.5. Estrés por desmotivación.....	36
2.2.4.6. Estrés por mal afrontamiento.....	37
2.3. Marco conceptual.....	37
2.3.1. Estrés laboral.....	37
2.3.1.1. Ansiedad.....	38
2.3.1.2. Depresión.....	38
2.3.1.3. Creencias desadaptativas.....	38
2.3.1.4. Presiones.....	38
2.3.1.5. Desmotivación.....	39
2.3.1.6. Mal Afrontamiento.....	39
2.3.1.7. Estrés.....	39
2.3.1.8. Estrés docente.....	39
Capítulo III Diseño metodológico.....	40
3.1. Tipo de investigación.....	40
3.2. Diseño de investigación.....	40
3.3. Población y muestra.....	40

3.3.1. Población.....	40
3.3.2. Muestra.....	41
3.3.3. Muestra estratificada.....	42
3.4. Formulación de la hipótesis.....	43
3.4.1. Hipótesis general.....	43
3.4.1. Hipótesis específicas.....	43
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.5.1. Instrumento para la variable Estrés laboral.....	44
3.6. Validez y confiabilidad.....	45
3.6.1. Validez.....	45
3.6.2. Confiabilidad.....	45
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	46
3.7.1. Técnicas de procesamiento.....	46
3.7.2. Análisis de datos.....	46
Capítulo IV Resultados y discusión.....	47
4.1. Datos sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca.....	47
4.1.1. Edad de los docentes de la Institución Educativa.....	47
4.1.2. Género de los docentes de la Institución Educativa.....	48
4.1.3. Horario laboral de los docentes de la Institución Educativa.....	48
4.1.4. Edad y horario laboral de los docentes de la Institución Educativa.....	49
4.2. En relación a la hipótesis general.....	50
4.2.1. En relación a la primera hipótesis específica.....	52
4.2.2. En relación a la segunda hipótesis específica.....	54
4.2.3. En relación a la tercera hipótesis específica.....	56
4.2.4. En relación a la cuarta hipótesis específica.....	58
4.2.5. En relación a la quinta hipótesis específica.....	60

4.2.6. En relación a la sexta hipótesis específica.	62
4.3. Discusión de resultados	64
Capítulo V Conclusiones y recomendaciones	69
5.1. Conclusiones.....	69
5.2. Recomendaciones	71
Referencias	73
Anexos.....	81

Índice de tablas

Tabla 1 Población por Horario laboral	41
Tabla 2 Determinación de la muestra estratificada	42
Tabla 3 Edad de los docentes de la Institución Educativa.....	47
Tabla 4 Género de los Docentes de la Institución Educativa	48
Tabla 5 Horario laboral de los docentes de la Institución Educativa	48
Tabla 6 Tabla cruzada entre Horario laboral y Edad de los docentes de la Institución Educativa.	49
Tabla 7 Estrés laboral de los docentes según horario laboral.....	50
Tabla 8 Prueba de hipótesis general según U de Mann - Whitney.....	51
Tabla 9 Estrés por ansiedad según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa	52
Tabla 10 Prueba de Hipótesis Específica I según U de Mann de Whitney	53
Tabla 11 Estrés por Depresión según Horario Laboral en los docentes de la Institución Educativa.	54
Tabla 12 Prueba de Hipótesis Específica II según U de Mann de Whitney.....	55
Tabla 13 Estrés por creencias desadaptativas según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa.	56
Tabla 14 Prueba de Hipótesis Específica III según U de Mann de Whitney.....	57
Tabla 15 Estrés por presiones según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa.	58
Tabla 16 Prueba de Hipótesis Específica IV según U de Mann de Whitney	59
Tabla 17 Estrés por desmotivación según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa.	60
Tabla 18 Prueba de Hipótesis Específica V según U de Mann de Whitney.....	61

Tabla 19 Estrés por mal afrontamiento según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa.	62
Tabla 20 Prueba de Hipótesis Específica VI según U de Mann de Whitney	63
Tabla 21 Determinando la normalidad de la variable y sus dimensiones.	91

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	82
Anexo 2. Operacionalización de variables	84
Anexo 3. Cuestionarios del estrés laboral	85
Anexo 4. Validación de instrumentos estrés laboral	88
Anexo 5. Alfa de Cronbach	90
Anexo 6. Prueba de Normalidad.....	91
Anexo 7. Carta de autorización	92

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar los niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019. El diseño de investigación es no experimental de tipo descriptivo comparativo, se realizó un muestreo estratificado considerando a 98 docentes distribuidos en horario laboral del turno mañana y tarde con 49 docentes por cada turno, el instrumento utilizado fue el cuestionario denominado “Escala de Estrés Docente” compuesto por 55 ítems distribuidos en seis dimensiones (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, estrés por presiones, estrés por desmotivación, y estrés por mal afrontamiento) cuyo valor de alfa Cronbach 0,93. Los resultados muestran que el 81,6% y el 93,9% de los docentes del turno mañana y tarde respectivamente presentan un nivel medio de estrés laboral, no encontrándose diferencias significativas de estrés laboral por horario laboral, entonces, se da a conocer que los docentes del horario laboral del turno tarde no presentan mayores niveles de estrés laboral en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.

Palabras clave: Estrés laboral y docente.

Abstract

The purpose of this research was to determine the levels of stress in teachers the Andes of Juliaca Regional Polytechnic Secondary Educational Institution, 2019. The research design is non-experimental of a comparative descriptive type, a stratified sampling recognized to 98 teachers distributed During the morning and afternoon shift with 49 teachers for each shift, the instrument used was the specified “Teaching Stress Scale” questionnaire composed of 55 items distributed in six dimensions (anxiety, depression, maladaptive beliefs, pressure stress, stress due to demotivation, and stress due to poor coping) whose value of alpha Cronbach 0.93. The results that show 81.6% and 93.9% of teachers of the tangle and afternoon shift respectively have a medium level of work stress, we do not find differences in work stress by work schedule, then, it is known that teachers of the work schedule of the late shift does not present higher levels of work stress compared to the teachers of the morning shift of the Regional Polytechnic Secondary Educational Institution the Andes of Juliaca, 2019.

Keywords: Work and teacher stress.

Capítulo I

El problema de investigación

1.1. Descripción de la situación problemática

Según, Lizandro (2013) en las instituciones educativas públicas de Arequipa se llegó a observar que un 66% de la muestra producen relaciones de clase hostil, egoísta e insegura. Así como se muestra el estrés es la respuesta que puede tener la persona frente a las presiones y exigencias laborales que no se adecuan a sus habilidades y por ende ponen a evidencia su capacidad para enfrentarse a la situación. En otras palabras, el estrés implica una desigualdad en el individuo que siente que sus recursos o habilidades no son bastantes para hacer frente a un agente interno o externo inquietante.

Según, Zomeño (2019) en la actualidad el profesor se ve expresado a una serie de presiones y exigencias profesionales que desencadenan situaciones de estrés: alumnado conflictivo, falta de comprensión con las familias, sobrecarga de trabajo, también las malas interacciones entre compañeros, etc. Por lo tanto, el estrés es uno de los fundamentales problemas del profesorado.

De conformidad con el ente EDUCARED, Díaz (2012) señalan que respecto al examen del desempeño existe dos posiciones, la de la población y el estado en donde están de acuerdo en que los educadores sean sometidos a pruebas paulatinas en cuanto a su desempeño y luego de tres oportunidades de evaluación, con una capacitación precedida al desarrollo de cada una de ellas, en caso de que el educador sea desaprobado tendría que retirarse del magisterio. La otra postura es la de la asociación sindical, respaldado por un grupo de los educadores, que indican aceptar la prueba, pero con arreglos al procedimiento

y herramientas de evaluación. Lo cual podría hacer que los educadores se sientan tensos, presionados y como resultado percibir estrés laboral.

Según, Antezana (2010) en la “Revista stakeholders” alude que, en Perú hoy en día, todos los empleados afrontan cambios importantes en el entorno, naturaleza y estructura del trabajo; toleran mayores vidas aceleradas, altamente competitivo y con fuertes horas de agotamiento, ansiedad y estrés.

Según, el ente denominado OIT (2013) Informe preparado por la Oficina Regional de la OIT para el Caribe y América Latina, El estrés en la labor profesional está estrictamente vinculado con el entorno del profesional y la forma en que la labor está estructurada. La prudencia del estrés en el trabajo debe apoyarse de las políticas transparentes y estratégicas a fin de asegurar un trabajo adecuado. Debe permanecer claramente en todos los supervisores y empleados que se necesita un esfuerzo en conjunto de esa manera se pueda mejorar continuamente las condiciones y organizaciones del trabajo. La coordinación de la gerencia y los empleados es indispensable como lugar de origen.

En el Perú, de cada diez personas, ocho sufren de estrés laboral, se debe a la falta de habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los colaboradores, para desarrollar sus actividades y responder a exigencias. Una de las consecuencias del estrés, es la ansiedad laboral, donde la persona se siente desmotivado, con bajo compromiso, irritabilidad, agotamiento mental y físico, depresión, lo que termina afectando su productividad y desempeño y las empresas se ven afectada en el nivel de competitividad y rentabilidad. (Chuzón R, 2018)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Existen diferencias en el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral?

1.2.2. Problemas específicos.

1. ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por ansiedad en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral?
2. ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por depresión en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral?
3. ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por creencias desadaptativas en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral?
4. ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por presiones en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral?
5. ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por desmotivación en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral?
6. ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por mal afrontamiento en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación.

La investigación resulta importante, para la institución educativa secundaria politécnico regional, porque, se identificó el existente estrés laboral del docente, y a la vez, se puede detallar las causales de estrés y consecuencias que terminan ocasionado, de manera directa en la institución educativa.

Por lo que también es fundamental estudiar el nivel estrés, porque es un fenómeno que afecta a todas las personas de manera silenciosa y mortal en algunos casos. Esta investigación permitirá evaluar el nivel que presenta el estrés en los trabajadores pertenecientes de esta institución educativa politécnico regional y describir los resultados, para así prevenir cualquier situación de riesgo, tanto laboral como de salud de modo que se pueda elaborar un plan de accionamiento para combatirlo

Es importante para futuros administradores, que realicen sus estudios superiores, y desarrollen investigaciones relacionadas con las variables estrés laboral donde lo tomarán como un antecedente y lograrán desarrollar una investigación más profunda. Como también es importante para el tesista, porque aplicará todos sus conocimientos, para identificar y analizar los datos recolectados.

Esta investigación se realizó para que los directores administrativos de la IES Politécnico Regional Los Andes Juliaca pueda conocer qué nivel de estrés contiene su planten docente.

1.3.2. Presuposición filosófica.

Dios creó la tierra y su cielo y todas las formas de vida en seis días, se describen los hechos de cada día de la Creación, Dios creó al hombre, varón y hembra, a su propia imagen, se le dio dominio al hombre sobre todas las cosas, se le manda multiplicarse y henchir la tierra Génesis 1:1-15; examinó, evaluó y determinó que había hecho un buen trabajo, complacido con el resultado “con esta enseñanza es claro que el trabajo debe ser productivo

realizarse de manera que produzca resultados de calidad más alto, siendo la recompensa el honor y la satisfacción que provienen de un trabajo bien hecho Génesis 1:31.

El profesional docente a través de su trabajo se asemeja a la labor del creador teniendo múltiples funciones durante su desempeño y que merece un tiempo de descanso y hacer un alto para que haya mejoras en su salud y también para la excelencia de su resultado de atención con calidad y cordialidad. Este estrés, cual no puede ser evitado, pero puede contribuir al desarrollo de la fe y en carácter.

Según, De White (1909) alega que la persona tiene que trabajar más que otros en sus funciones modestamente, ciertamente no todos tienen la misma potestad y no ejercen los mismos puestos y obligaciones, aun así, el desarrollo debe efectuarse con responsabilidad, fidelidad, y entusiasmo como si fuera para Dios y no para los seres humanos. Por tal razón, el mundo de hoy necesita hombres que no se comercialicen y sean sólidos en su determinación respecto al trabajo, ni se adquieran, seres humanos que sean honestos y respetables, hombres valientes que no teman otorgar al pecado la denominación que le recae; seres humanos cuya sensibilización sea tan leal, personas que se afiancen con la justicia, aunque colapsen los cielos. Según, De White (1909). Como bien sabemos la motivación es parte de nuestra productividad en las organizaciones que depende únicamente de ellos, para que exista éxito en el desarrollo tanto para la empresa, personal y clientes.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.

1.4.2. Objetivos específicos.

1. Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por ansiedad en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.
2. Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por depresión en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.
3. Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por creencias desadaptativas en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.
4. Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por presiones en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.
5. Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por desmotivación en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.
6. Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por mal afrontamiento en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Internacionales.

Herly (2015) en su investigación titulada "El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público" tuvo como objeto, fijar el vínculo existente del estrés laboral y el desempeño del empleado administrativo a fin de fortalecer el rendimiento de la organización, la metodología que aplicó está basada en investigación de tipo correlacional de campo, no experimental. De acuerdo a los resultados, se identificó una organización lineal estadísticamente significativa alta y negativa proporcional ($r_p = -0,620$, $p < 0,05$), con el estrés y desempeño laboral de la administración del punto central universitario público. Lo que entraña que existe un efecto directo entre estrés que incide el desempeño condicionado por agentes estresores y factores psicosociales presentes, donde a mayor nivel de estrés se disminuye el nivel referente al desempeño significativamente. Finalmente concluyó que existe una repercusión directa con el estrés y con el desempeño supeditado por agentes estresores y factores psicosociales actuales en el medio contexto de trabajo con vinculación lineal alta como negativa proporcional-0,662.

Gonzales (2018) realizó la investigación denominada "Estrés laboral en docentes de la Primera Infancia" con el objetivo de identificar los factores laborales que inciden en el estrés que se manifiesta en docentes de la primera infancia, que realizan sus labores con población de estratos 2 y 3 localidad de Fontibón en Bogotá incorporando alternativas para su manejo y prevención. La metodología es cualitativa investigativa de acción educativa. Concluyó que

el trabajo extra sin remuneración, reunión a último momento, pocos beneficios, dificultades de promoción, deficientes relaciones interpersonales, pocas oportunidades de comunicación asertiva con personal a cargo, inconvenientes constantes con padres de familia y poco apoyo son los principales factores laborales generadoras de estrés.

2.1.2. Nacionales.

Chávez (2016) realizó la investigación titulada "El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos de área de gestión comercial de electro sur S.A. en el periodo 2015", cual objetivo fue, la determinación del efecto presente en medio del estrés laboral, así como el desempeño en el entorno laboral de los trabajadores. En el diseño del estudio que expone el proyecto es una investigación básica o pura-descriptiva, porque está dirigido al conocimiento de la situación que provoca el estrés laboral y busca el perfeccionamiento del desempeño a través de un modelo fijado. La población está compuesta por los empleados administrativos, por lo cual, se deduce como una población limitada. Teniendo 32 empleados y englobando a administrativos, operativos. Como herramienta para la recolección de información fue puesta en práctica la encuesta y se validó; la cual contenía 25 interrogantes concernientes a la variable estrés y el desempeño ambos con un enfoque laboral. Según sus resultados, se observó que de un total de 32 trabajadores encuestados; 25 trabajadores representados por el 78,1% mencionaron que existe bastante exigencia del desempeño laboral, mientras que por el contrario 7 trabajadores encuestados correspondiente al 21,9% percibieron un poco de exigencia en el desempeño. Finalmente, concluyó que rechazando de la hipótesis nula (Ho) se puede afirmar que: El estrés laboral afecta significativamente en el desempeño de los empleados administrativos del campo de gestión comercial de Electrosur SA, en el 2015.

Romero (2014) en su investigación titulada "Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los asesores de negocios en la caja Trujillo, agencia España, 2012"

tuvo como objeto principal, fijar la influencia del estrés en la actividad laboral así como en el desempeño laboral de los orientadores del negocio; la metodología que se aplicó fue analítico - deductivo, inductivo- estadístico; en sus resultados, el 100% de los encuestados llegaron a manifestar que realizan paulatinamente su actividad bajo situaciones de presión a través de plazos rigurosos que debe ajustarse o alcanzar las metas, lo que se forma como una de los aspectos que obstaculizan a los asesores; concluyendo finamente que el estrés en la actividad laboral en los estrategias del negocio, es la consecuencia del trabajo bajo situaciones de tensión y aspectos que implican un agradable clima laboral como la carencia de aprecio laboral, ausencia de enseñanza y respaldo del jefe.

Bayona (2018) realizó una tesis titulado "Estrés laboral en los docentes del Senati-Talara, 2016". Su objetivo; determinar el nivel de estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016. La metodología utilizada, descriptiva-explicativa, no experimental. Los resultados muestran en función a la ansiedad 52.89% con nivel bajo, 44.22% con nivel medio y 2.87% con nivel alto. El nivel de estrés laboral con relación a la depresión de los maestros alcanzó el 63.50% con nivel bajo, 34.50% con nivel medio y 2% con nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a las presiones de los docentes llegó al 43.50% con nivel bajo, 48% al nivel medio y 8.5% con alto. El nivel de estrés laboral en función a las creencias desadaptativas de los docentes obtuvo el 39.17% con nivel bajo, 54.58% con nivel medio y 6.25% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a la desmotivación de los docentes alcanzó el 37.69% con nivel bajo, 44.81% con nivel medio y 17.50% con nivel alto. El nivel de estrés laboral en función al mal afrontamiento de los docentes llegó al 17.08% con nivel bajo, 52.92% con nivel medio y 30% con nivel alto. El nivel de estrés laboral de los docentes del SENATI-Talara, 2016, se encuentra el 42.31% con nivel bajo, 46.33% con nivel medio y 11.36% con nivel alto.

Ccorahua (2018) su tesis titulada “Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red Patibamba-2017”. Su objetivo general; determinar si existe relación entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba-2017. Su metodología; descriptiva correlacional. Los resultados encontrados en la presente tesis que existe un mayor porcentaje de estrés laboral donde en el nivel siempre tiene un 53,3%, en menor porcentaje con nivel casi siempre con 46,7%. Llegó a la conclusión; donde demostrándose así que tiene una relación muy baja entre las variables de estrés laboral y clima organizacional.

2.1.3. Locales.

Castillo (2016) en su tesis: “La influencia del estrés laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno 2015”, tuvo como objetivo establecer la influencia del estrés en el desempeño docente. Esta investigación fue de método hipotético – deductivo, se desempeñó acorde al diseño cuantitativo, con una población integrada de 494 educadores asignados según la elección de cada institución, en los 10 establecimientos educativos secundarios. En sus resultados se determinó que el estado de ánimo frente al desempeño del educador incide en un 25%, ya que toman en consideración que el aspecto de la calidad académica transmitida a los educandos es muy bajo debido a las causas de preocupación sobre la pérdida laboral y el 33% aduce que la calidad académica es regular al observar que sus colegas se muestran irritables, alterados o agobiados por el alto nivel de estrés ocupacional. También, se mostró que un poco más de la mitad de educadores señala que sufre de diabetes, un 14% indica que sufre de dolores de cabeza o similares, en cuanto a otras patologías médicas tienen un 22%. Finalmente, concluyo que, los factores estresantes son provocados por las condiciones de trabajo, autoestima y responsabilidad mediocre debido a las remuneraciones.

Larico (2016) realizó una investigación titulada, “Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Express San Pedro S.C.R.L. Juliaca, 2016”, la metodología que utilizó fue de diseño descriptivo-contando con un enfoque cuantitativo - no experimental y corte transversal. Teniendo como objetivo establecer el grado de estrés en el ámbito laboral de los colaboradores de la mencionada entidad, considerando a 45 empleados que se aplicaron cuestionarios y encuestas, la muestra corresponde al mismo número de empleados. El resultado principal se estableció que el 22% de los participantes tienen un grado de estrés laboral alto, el 60% de los participantes tienen un grado de estrés laboral medio y solo un 18% de los participantes tienen un nivel bajo; influenciados por los componentes intervinientes como son el factor organizacional, ambiental e individual, dándose cuenta que los problemas económicos llegan a afectar notablemente en el estrés de los trabajadores. Donde se concluye que el aspecto personal provoca significativamente el estrés en el contexto laboral de los empleados, porque tiene relación con la situación económica en el entorno familiar, así como en las necesidades que puedan tener los empleados; ya que la gran mayoría tiene familia y se determina que este es el factor que posee mayor incidencia en el mismo porque las problemáticas familiares se viven en el interior y exterior de la organización.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Estrés laboral.

A lo largo y ancho de la dilatada historia del estudio del estrés, la necesidad sentida y compartida por teóricos e investigadores, de un acontecimiento conceptual del término, ha sido una de las constantes de este campo de trabajo. Ha existido, a este respecto, una clara conciencia de inseguridad al tratar de dar respuesta al interrogante ¿qué es el estrés laboral?, lo que ha generado un importante consenso acerca de la dificultad que entraña la tarea.

Según, Mejía (2017) el estrés laboral es el resultado de una exposición permanente a una tensión que se presenta en la persona al estar incómodo por el trabajo, salario, ruidos, donde sienta incomodidad con la labor que realiza o simplemente donde no se le valora el esfuerzo que realiza para dar lo mejor de sí misma; lo que traerá consigo enfermedad, abandono, malestar.

Hoy en día, en nuestros países occidentalizados, el nivel de estrés al que tiene que combatirse la labor de los trabajadores, en la organización o en otros sitios, ha incrementado de forma incuestionable. Ya que, esta presión obliga a cada persona a optimizar su rendimiento, bajo pena de ser comprometido, de sentirse atrapado o infravalorado en metas imposibles de conseguir, controlando durante su trabajo u obligado a reembolsar una parte de sus ganancias en caso de resultados no alcanzados, de ser comparado con los otros personales de trabajo, etc. Tales exigencias hacen que la persona esté bajo presión, y por ende haya cada vez más casos de depresiones. (Otero, Santiago, Castro, Pardiñas, Mirón y Ponte 2015)

Menéndez (2007) menciona que puede definirse como un conjunto de reacciones emocionales cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante ciertos aspectos nocivos de las condiciones de trabajo.

Delgado (2004) indica que es un aspecto que arrasa desfavorablemente la salud, así como a la eficiencia, tanto personal como social, e interviene significativamente en el entorno laboral, pasando a ser una faceta primordial de la fiabilidad y salud referente al trabajo. El estrés también es considerado como un fenómeno muy frecuente y con incidencias relevantes, ya que tiene la capacidad de influir en el bienestar físico – psicológico y en la falta de salud en las entidades. En los últimos tiempos se ha logrado identificar un cambio radical y el tamaño de las cuestiones vinculadas con el estrés va incrementando con el tiempo producto del carácter concerniente a la actividad laboral.

Según, Otero et al. (2015) en las últimas décadas el malestar laboral de los profesores ha sido, y continúa siendo, uno de los temas que mayor controversia y debate ha generado no solo en el ámbito de la comunidad científica, sino también fuera de ella (periodistas, medios de comunicación, padres). A este respecto, los docentes, sin pretenderlo, parecen encontrarse en el “ojo de huracán” en cuanto a que son muchos los opinantes (con frecuencia sin el aconsejable pozo de conocimiento de la realidad docente) y variados los argumentos esgrimidos que “enjuician” su labor. Sea como fuere, y aunque en demasiadas ocasiones, falte esa siempre deseable seriedad y rigor en los análisis de las verdaderas causas del estrés docente.

El Departamento de Asistencia Técnica (2013) señala como da lugar al proceso de las demandas ambientales ya que involucran o superan a la habilidad flexible de una entidad, focalizando a los cambios biológicos y psicológicos que pueden incitar al ser humano a la posibilidad de contraer la enfermedad.

También se conceptualiza como el estado de tensión física y psicológica de un ser humano a consecuencia de la sobreabundancia de trabajo de inestabilidad emocional, temor, ansiedad, etc.

De conformidad con Stavroula (2004) señala como la organización impropia del trabajo, en otras palabras, es el método de selección en los puestos y la modalidad de desempeñar el trabajo, así como la forma de dirigir, puede generar el estrés en el desempeño laboral. El exceso de presiones y exigencias o el inconveniente a fin de frenar puede originar una definición incorrecta del trabajo, una gestión deficiente o la presencia del estado laboral deficiente. Asimismo, este contexto puede dejar que el trabajador no tenga suficiente control acerca de su actividad o no acoja el apoyo requerido por los demás, y las presiones que implica con eso.

En donde se llega a notar que afecta de gran manera a los docentes frente a las diferentes actividades las cuales se acumulan y estos dan como resultado un estrés mayor de cual ya están sufriendo los docentes muy aparte de lo que ya están pasando por sus propios problemas.

- Efectos del estrés en el colectivo de profesores: los síntomas como ejemplo paradigmático

Otero et al. (2015) indica que en una sociedad en donde la salud aparece como un “valor en alza”, la enfermedad y los aspectos colaterales derivados de la misma son a menudo objeto de preocupación, controversia y debate. Así, uno de los aspectos vinculados a la pérdida de salud que, en las últimas décadas, ha despertado interés particularmente sobresaliente, tanto por parte de los profesionales de la salud como por parte de la más media, ha sido el estrés asociado al ejercicio de distintas profesiones.

La depresión, temor y frustraciones, baja autoestima (estas manifestaciones del estrés pueden resultar, en último término, en un agotamiento total: el burnout); los síntomas fisiológicas hacen referencia a la fatiga, bajas reservas de energía, enfermedades psicosomáticas y dolencias cardiacas; por último los síntomas o manifestaciones conductuales del estrés tiene que ver con problemas de conducta tales como desequilibrios alimenticios, consumo excesivo de tabaco, alcohol o medicamentos, violencia, insomnio, además de otros posibles consecuencias relacionadas con el trabajo (como el absentismo o el abandono de la enseñanza).

- Las consecuencias del estrés laboral: múltiples manifestaciones, múltiples taxonomías

Las consecuencias del estrés han atraído poderosamente la atención de teóricos y/o investigadores del campo puesto que se debe al innegable impacto negativo que tienen en la “salud” individual y organizacional. La “respuesta al estrés”, en muchos casos

independientemente de la perspectiva teórica en la conceptualización del fenómeno, ha sido objeto de estudio en múltiples estudios empíricos. (Otero et al 2015)

- La pluralidad de clasificaciones de las consecuencias del estrés laboral tiene como denominador común la idea de que el esfuerzo por adaptarse a la presencia continuada de un estresor reduce los recursos del organismo y lo hace vulnerable a las enfermedades.
- La percepción de estrés produce, a corto plazo, una serie de manifestaciones, tal y como se recoge en lo siguiente.

Fisiología

- Aumento de la presión arterial y ritmo cardiaco.
- Aumento de la frecuencia respiratoria.
- Aumento de la tensión muscular.
- Pérdida de las disfunciones sexuales o líbido.
- Aumento en los niveles adrenalina y noradrenalina.
- Incremento del azúcar en la sangre.
- Disminución de la labor del aparato digestivo.
- Incremento del metabolismo basal.
- Incremento del colesterol y emisión de ácidos grasos en la sangre.
- Aumento de los niveles de corticoides.
- Inhibición del sistema inmunológico.

Cognitivo-emocional

- Excesiva preocupación.
- Dificultad para mantener o concentrarse en la atención.
- Desorientación y/o confusión mental.
- Pérdida de memoria (olvidos y/o despistes).
- Reducción de las habilidades de solución de dificultades.

- Incremento de la emocionalidad negativa (ansiedad, ira, hostilidad, irritabilidad).
- Aumento de la habilidad emocional.
- Disminución de la autoestima.
- Aumento de la susceptibilidad y/o vulnerabilidad interpersonal.

Conductual

- Deterioro de las relaciones interpersonales.
- Agitación motora (hiperactividad).
- Explosiones emocionales.
- Trastornos alimentarios (comer en exceso, falta de apetito).
- Aumento del consumo de tabaco, alcohol u otras sustancias.
- Automedicación.
- Conflictos familiares.
- Conductas de aislamiento, evitación y retirada social.
- Absentismo laboral.
- Aumento de quejas en el trabajo.
- Disminución del rendimiento laboral.

Aumento de la conflictividad laboral (Otero 2015).

Stavroula (2004) las causas predominantes del estrés laboral están vinculadas fuertemente con el método de establecimiento concerniente a la actividad laboral, así como la organización de las entidades. Esos aspectos tienen la capacidad de ser perjudiciales, por eso se les llama “el peligro interrelacionado con el estrés”. Generalmente, en la información acerca del estrés se admite la presencia de nueve facetas de peligros vinculados con el estrés.

Naranjo (2009) ha logrado identificar una cadena de “errores cognitivos”, así los denominó, los cuales favorecen la presencia no solo del estrés, sino también de otras enfermedades como la depresión y la ansiedad. Estos errores cognitivos son:

- Pensamiento absolutista de todo o nada: Se entiende como la tendencia de ver las experiencias y situaciones de la vida, según dos posibilidades opuestas, tomando una de ellas.
- Sobre generalización: Cuando la persona establece reglas o conclusiones generales a partir de detalles que no la justifican por ser de datos aislados que no se pueden aplicar, obviamente, a otras situaciones.
- Filtro mental: Solo se atiende a un detalle del problema o situación sin darse cuenta de otros aspectos que suceden alrededor, que tal vez resultan ser positivos.
- Descalificación de lo positivo: Se rechazan las experiencias positivas, manteniéndose solo las creencias negativas.
- Engrandecer o minimizar: Se exagera la importancia de unos acontecimientos y se disminuyen otros.
- Deberes e imperativos: Se da cuando las personas se autoimponen actividades que le exige más de lo que puede dar.
- Personalización: Predisposición que tiene la persona de atribuirse a sí misma la responsabilidad de errores que no le corresponden.

Anteriormente, se ha mencionado también, que el “estrés” es un fenómeno muy frecuente en la actualidad debido a las exigencias del mundo globalizado, que cada día nos hace más requerimientos para poder completar nuestras labores del día a día. Así lo confirma Llontop (2016), que “el estrés es una contestación no específica propio del organismo frente a cualquier recurso que se le obliga”, tal respuesta puede ser fisiológica (orgánica, física) o psicológica (mental). La demanda es causada por “el estresor”.

Este punto es sumamente importante, ya que el conocer las posibles causas o razones por las que se puede originar moderados o severos cuadros de estrés, será el punto de partida para que el individuo los puede evitar o sobrellevar si fuera necesario.

2.2.2. Fases de estrés.

Según, la Organización Internacional del Trabajo (2016) menciona que es un “trastorno peligroso para las economías empresariales y en caminos de desarrollo, por lo que afecta a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”.

2.2.2.1. Fase alarma.

Primera de las fases del estrés

Según, Iniesta (2016) es una respuesta normal por parte del organismo frente a un aspecto estresante. Este se prepara para hacer frente a lo que examina una violencia externa el cual exige una iniciativa.

Se libera la adrenalina y otras hormonas las cuales pueden causar síntomas como aceleración de la respiración y ritmo cardiaco, mayor presión de la ansiedad y arterial

Es, por lo general, una etapa de poco tiempo.

2.2.2.2. Fase resistencia.

Iniesta (2016) indica que, si la agresión o situación externa se continúa en el periodo, el organismo tiende a pasar a un estado de resistencia activa frente a tal estrés para eludir el agotamiento.

El cuerpo se calma y los síntomas se disminuyen cuando la condición comienza a estar bajo control.

El tiempo de esta etapa puede ser muy cambiante, puesto que depende de la resistencia al estrés del individuo, en la que inciden tanto factores psicosociales como biológicos.

Si los índices estresantes se alargan demasiado en el tiempo, se pasa a la siguiente etapa.

2.2.2.3. Fase agotamiento.

Según, Iniesta (2016) la última fase del estrés se caracteriza por un agotamiento de los recursos fisiológicos.

Fase de agotamiento físico y mental, en la que el organismo ya no puede seguir resistiendo las agresiones del entorno y que puede ocasionar consecuencias serias para la salud si se produce de modo repetitivo y prolongado.

El trabajador rinde por debajo de sus capacidades tanto física como mentalmente y puede volverse fácilmente irritable o perder toda motivación.

Una exposición excesiva a esta fase de agotamiento puede terminar por reducir la resistencia natural al estrés.

2.2.3. Estrés docente.

La salud mental del profesorado centra con frecuencia la atención tanto de los profesionales como de la sociedad en su conjunto. En algunas ocasiones, por ejemplo, saltan a la prensa noticias en las que los docentes son desafortunados protagonistas de sucesos, también se ha incrementado el estudio psicológico de las alteraciones mentales que puede provocar el trabajo educativo.

En el ámbito escolar se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales. En ocasiones, los docentes experimentan "malestar docente", Martínez y Pérez (2003) indican que es el origen de múltiples problemas de insatisfacción como: La inquietud e incertidumbre ante el futuro legislativo (el cambiante marco normativo genera desasosiego en un considerable sector del profesorado), merma del prestigio social (como los conflictos en las relaciones entre padres y profesores), las conductas antisociales de algunos estudiantes (algunos profesores son objeto de desafíos, amenazas, incluso agresiones por parte de algunos alumnos), el sistema de promoción y la remuneración no son del agrado de todos. A esto hay que añadir que algunos docentes trabajan con contratos precarios y carecen de la mínima estabilidad laboral. Tampoco hay que olvidar el impacto de los posibles conflictos laborales de la personalidad de cada docente. Se sabe que los docentes más propensos a padecer trastornos psíquicos son los que

presentan inclinación a competir, alto nivel de aspiraciones, inseguridad, sentimientos de culpa y baja autoestima

2.2.4. Dimensiones de Estrés Laboral.

2.2.4.1. Estrés por ansiedad.

- Rojas (2014) menciona que la ansiedad es una emoción negativa que se vive como amenaza, como anticipación cargada de malos presagios, de tonos difusos, desdibujados, poco claros. En la ansiedad los temores vienen de todas partes y de ninguna. En el miedo, como ya indiqué, el temor tiene un significado más concreto. Sería como un arco que se mueve, oscila, salta, deambula entre lo vago y lo concreto, lo difuso y lo específico. En la ansiedad asoma una interpretación amenazante. En el miedo hay un adelantarse a la situación que implica intranquilidad y nerviosismo por ese objeto o situación que despierta la anticipación temporal.

Por eso la ansiedad tiene un perfil menos controlable, no tiene un objeto, no se puede luchar contra ella de forma racional, es persistente y provoca reacciones físicas y psicológicas que se escapan de esa persona y que no son fáciles de manejar.

Puesto que la ansiedad es un estrés muy fuerte por la interacción con los alumnos(as) puesto que los docentes se quejan de algunos inconvenientes que tienen con los estudiantes y por ende afecta en sus habilidades para poder desarrollar su trabajo

2.2.4.2. Estrés por depresión.

- Según, Preston (2016) la depresión es una enfermedad humana tremendamente común. La depresión afecta a las personas de muchas maneras. Los síntomas suelen ser desconcertantes y preocupantes. Muchas personas deprimidas piensan que se están volviendo locas o que tienen una enfermedad física grave (incluso cuando su médico no encuentra ninguna evidencia de ello). Asimismo, la depresión

generalmente es más que un sentimiento emocional doloroso. La depresión representa un síndrome (un conjunto de síntomas) que a menudo conlleva problemas en la interacción social, el comportamiento, el pensamiento y el funcionamiento biológico.

Por lo que la depresión es un factor fundamental puesto que esto afecta a los sentimientos de los docentes y por ende sufren de depresión por tiempos más largos y puede llegar a afectar de gran manera a los docentes.

2.2.4.3. Estrés por creencias desadaptativas.

- Paula (2007) menciona que para el ser humano adulto es una necesidad extrema ser querido y aprobado por prácticamente toda persona significativa de su comunidad, además para considerarse a sí mismo valioso se ha de ser muy competente, suficiente y capaz de lograr cualquier cosa en todos los aspectos. Es catastrófico el hecho de que las cosas no vayan por el camino que uno le gustaría que fueran.

No nos permite adaptarnos a nuestra vida de un modo correcto, ya que generan estridencias y conflictos tanto intrapersonales como interpersonales.

Esto indica que la persona o en este caso los docentes dependen mucho del factor de su medio ambiente y como consecuencia esto afecta de gran manera en su desenvolvimiento como docente frente a los alumnos

2.2.4.4. Estrés por presiones.

- Rostagno (2014) menciona que es frecuente escuchar que si el estresado es un ejecutivo es porque está sometido a distintas presiones, si es estudiante es porque enfrenta exámenes o si es cualquier otra persona es porque “necesita estirar sus tiempos” a los fines de cumplir con sus deberes u obligaciones. Siempre se lo asocia a hechos negativos e interpretamos que debe evitarse. En la primera etapa, el estrés se manifiesta por una sensación de energía, común en la persona que ha

sido recién contratada y que hace todo con entusiasmo (escoba nueva, barre bien). Y es en esas condiciones donde el sujeto sigue trabajando a presión sin tomarse el necesario descanso y hace de esa activación algo permanente. Es agudo cuando lo provoca un hecho específico y crónico debido a la acumulación de ansiedad y presión diaria. Asimismo, el exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión a la exigencia de condiciones laborales insatisfactorias. Del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer que el trabajador no reciba suficiente apoyo de los demás, o no tenga suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva. Cuando esas señales coincidan con presiones o exigencias laborales excesivas, hay que plantearse la posibilidad de que el trabajador este sufriendo estrés laboral.

Por lo que la presión llega a afectar de gran manera a cada docente frente a las presiones que recibe de sus superiores y de la misma forma cada docente exigirse asimismo para un buen rendimiento.

2.2.4.5. Estrés por desmotivación.

- Cerejido (2012) menciona que si decimos que nuestro equipo está desmotivado es una afirmación poco concreta que encierra multitud de realidades y nos ofrece una definición muy difusa del problema. Entre los equipos de los que están desmotivados conviven cuatro tipos de profesionales: insatisfechos, frustrados, cansados y los realmente desmotivados. Asimismo, la desmotivación laboral acaba generando problemas psíquicos de envergadura que, en muchos casos, finalizan en enfermedades físicas y emocionales. Las consecuencias de la automatización, de la especialización en tareas simples y repetitivas, la deshumanización del trabajo, la monotonía, la falta de interés hacia el trabajador,

los salarios inadecuados, un estilo de dirección y gestión erróneos, son el origen de la poca rentabilidad de muchas organizaciones y de un excesivo gasto social.

Por lo que se llega a notar que la desmotivación, también incide de gran manera a los docentes esto ya sea por sus superiores y por parte de los alumnos quienes juegan también un rol muy importante en la enseñanza del docente.

2.2.4.6. Estrés por mal afrontamiento.

- Núñez (2010) menciona que el afrontamiento se debe de empezar por personalizar el estrés de cada individuo, por un análisis sincero de la realidad personal valorando: los puntos débiles y fuertes de cada individuo, los hábitos de vida que le hacen más vulnerable, las creencias irracionales que condicionan, cuáles son los recursos para los que está mejor prestar dotado y le es más fácil desarrollar, y donde están sus dificultades para prestar una especial atención. Reconocer sus estresores habituales, sus reacciones instintivas y estar dispuesto a cambiar es imprescindible para disminuir los niveles de estrés. El mal afrontamiento es la incapacidad y limitación para enfrentar y vencer ciertas dificultades que presenta la vida, ocasionando en el personal distanciamiento, descontrol, irresponsabilidad, negarse al apoyo social, desorganización, pensamiento negativo.

Por lo tanto, todas aquellas actividades que satisfagan sus necesidades básicas como ser humano le ayudan a ser más fuerte y a estar mejor preparado para afrontar las situaciones inevitables de estrés que se presentan en la vida real.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Estrés laboral.

Hoyo (2004) lo define como una respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a algunas presiones interna y externas. Surge cuando se da un desajuste entre la persona y su puesto de trabajo. La persona percibe

que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés.

2.3.1.1. Ansiedad.

Cascardo (2016) menciona que es un tipo de reacción bastante más evolucionada, que solo experimentan los humanos, puesto que implica pensamientos, comportamientos, reacciones fisiológicas y experiencias emocionales que presenta el hombre ante situaciones de conflicto (Necesidad de tomar decisiones o desarrollar acciones en las que hay más de una alternativa potencialmente correcta).

2.3.1.2. Depresión

Chávez (2018) menciona que es uno de los trastornos psiquiátricos más antiguos que se conocen. Describe un trastorno del estado de ánimo, transitorio o permanente, caracterizado por sentimientos de abatimiento, infelicidad y culpabilidad, además de provocar una incapacidad total o parcial para disfrutar de las cosas y de los acontecimientos de la vida cotidiana.

2.3.1.3. Creencias desadaptativas.

Según, Breitenbecher (2006) las creencias desadaptativas destacan las ideas de culpa que, en general, se han relacionado negativamente con el trastorno de estrés postraumático, la depresión y un peor ajuste tras la agresión sexual en diferentes estudios.

2.3.1.4. Presiones.

Para Ricou (2013) es un premio o un compromiso personal que el trabajador tiene como consecuencia de su actividad laboral y que es una recompensa a su esfuerzo, asimismo es un incremento de la demanda del trabajo.

2.3.1.5. Desmotivación.

Según, la Federación de enseñanza (2011) la desmotivación del profesor es un tipo de respuesta defensiva, cuando se siente agotado e impotente para mejorar sus condiciones de trabajo y lograr un rendimiento superior al obtenido previamente.

2.3.1.6. Mal Afrontamiento.

Según, Macías (2013) el afrontamiento activo-conductual y el activo-cognitivo está asociado negativamente con el estrés por cuanto los sujetos se movilizan para lidiar con la enfermedad de una forma activa y positivamente, y protegerse mentalmente del malestar.

2.3.1.7. Estrés.

Según, Torres (2014) el estrés, en sentido amplio, es una respuesta normal del organismo que es muy eficiente para hacer frente a amenazas puntuales a su integridad o a su estabilidad fisiológica.

2.3.1.8. Estrés docente.

Según, Beliks (2015) el estrés docente es uno de los fenómenos de mayor relevancia en la actualidad, debido a que los profesores están expuestos a una gran variedad de eventos estresantes propios del quehacer docente. Entre estos podemos mencionar la sobre carga laboral, la indisciplina de los estudiantes, el clima organizacional de la escuela y su estructura organizacional.

Capítulo III

Diseño metodológico

3.1. Tipo de investigación

Según, Pino (2018) la investigación descriptiva se caracteriza en apreciar el fenómeno de la realidad en sus distintas características y por ese motivo es caracterizada en descomponer una situación o problemática en sus elementos más simples. Por lo que la investigación es de tipo descriptivo.

Según, Vara (2015) los estudios descriptivos comparativos tienen como objetivo lograr la identificación de diferencias o semejanzas con respecto a la aparición de un evento en dos o más grupos.

3.2. Diseño de investigación

Hernández (2019) menciona que la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en las que no va a hacer variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otra variable. Lo que se efectúa en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural para analizarlas. Es por ello que esta investigación es de diseño no experimental.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población.

Según, Pino (2018) la población es un conjunto formado por todos los elementos a estudiar. Cada uno de los elementos se denomina individuo. Un individuo no tiene que ser una persona física, puede ser una familia, un día, un negocio, etc.

La población está compuesta por 131 docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, la cual se divide de la siguiente manera:

Tabla 1

Población por Horario laboral

N°	TURNO	Hora de ingreso y salida	Docentes
1	Mañana	7:30 am - 12:30pm	66
2	Tarde	12:30 pm - 5:30pm	65
Total			131

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Muestra.

Según, Vara (2012), para la selección del tipo de muestreo probabilístico o no probabilístico depende de los recursos y de la facilidad para acceder a la muestra.

Según, Hernández (2019) la muestra es un subgrupo de un determinado grupo. Por lo que es muestra estratificada por horario laboral, aseguramos que es un subconjunto de elementos a la cual pertenecen a ese grupo definido en sus características a la que llamamos población. Como la población es (131) el tamaño de la muestra es (98) y su cálculo es de la siguiente manera:

$$n = \frac{N.Z^2.p.q}{e^2.(N-1) + Z^2.p.q}$$

Dónde:

n: Es el tamaño de la muestra

N: Es el tamaño de la población.

Z: Es el nivel de confianza (1.96), es decir, 95% de confianza)

e: Es la precisión o el error (5% de error)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

Cálculo de la muestra:

$$N= 131$$

$$Z= 1,96 \quad (95\% \text{ de confianza})$$

$$e= 0,05 \quad (5\% \text{ de error})$$

$$p= 0.5$$

$$q= 0.5$$

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{131(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (131 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n = \frac{125.8124}{1.2854}$$

$$n = 97.87801463$$

$$n = 9$$

La forma del cálculo de la muestra es de 98

3.3.3. Muestra estratificada.

Para Cáceres (2013) la muestra estratificada es el universo dividido a prioridad en sub-universos, cada uno de los cuales es tratado de manera dependiente, por lo que en esta investigación es de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca.

Tabla 2

Determinación de la muestra estratificada

N°	Turno	Docentes	M/P	Muestra
1	Mañana	66	0.748092	49
2	Tarde	65	0.748092	49
Total		131		98

Fuente: Elaboración Propia

3.4. Formulación de la hipótesis

3.4.1. Hipótesis general

HA: Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.

H0: Los docentes del horario laboral del turno tarde no presentan mayores niveles de estrés laboral en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.

3.4.1. Hipótesis específicas

- a. Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por ansiedad en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.
- b. Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por depresión en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.
- c. Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por creencias desadaptativas en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.
- d. Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por presiones en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.

- e. Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por desmotivación en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.
- f. Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por mal afrontamiento en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas que se han utilizado en la presente investigación son las siguientes:

3.5.1. Instrumento para la variable Estrés laboral.

Para la variable estrés laboral se usó la encuesta y se procedió con el cuestionario de preguntas referidas al tema de investigación, con el objetivo de captar información respecto al estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca.

- Técnica

Arias (2004) señala que “las técnicas de una investigación son las diferentes maneras, formas o procedimientos utilizados por el investigador para recoger y obtener datos o informaciones”. En tal sentido la técnica utilizada es la encuesta.

- Instrumento

Se utilizó el instrumento denominado Escala de Estrés Docente, cuestionario que consta de 55 ítems donde se dividen en seis dimensiones las cuales son: estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por presiones, estrés por desmotivación, estrés por mal afrontamiento, por lo que están con la escala de Likert.

Al igual que, Martín (2017) utilizó el cuestionario denominado “Escala de Estrés Docente” para evaluar el estrés o malestar docente. El mismo que ha sido tomado de la investigación titulada “Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas – Morropón – Piura” y que fue adaptado por el mismo autor con el propósito de medir el nivel de estrés.

Por su parte, Duarte y Parra (2012) señalan que los instrumentos “son aquellos medios impresos, dispositivos o herramientas que se utilizan para registrar las observaciones o las entrevistas”. En la presente investigación se utilizó un cuestionario llamado estrés laboral con preguntas racionales, ordenadas de manera coherente, tanto desde el punto de vista lógico como a la vez psicológico, expresado en un lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente es respondido por escrito.

3.6. Validez y confiabilidad.

3.6.1. Validez.

El cuestionario utilizado para el estrés laboral en los docentes de Parihuamán (2017), se desarrolló de manera adaptable, asimismo para la validez del cuestionario se solicitó la opinión de los asesores y expertos en la materia, cual contempla 55 preguntas (Parihuamán, 2017).

3.6.2. Confiabilidad.

El instrumento adaptado, se calcula en la escala de estrés laboral docente de Parihuamán (Anexo 3) la cual es positiva la confiabilidad puesto que esta fue empleada en la investigación aprobada por (Parihuamán, 2017).

La confiabilidad se realizó a través una prueba piloto aplicada a 15 docentes y con ayuda del programa estadístico SPSS se encontró el coeficiente Alfa de Cronbach que resultó ser 0,93. Considerando los rangos establecidos por George & Mallery (2003) que establece que

el instrumento es confiable cuando el alfa es superior a 0,7 Asimismo, se eliminaron aquellos ítems que presentaban correlación negativa.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

3.7.1. Técnicas de procesamiento.

El proceso de recolección de datos de la presente tesis, fue de manera personal quien el investigador se apersonó a la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca requiriendo autorización para la emisión de las encuestas a cada docente, de tal manera que a los docentes se explicaba la razón de la encuesta y la manera de proceder con el llenado del cuestionario, para posteriormente analizar los datos recolectados.

3.7.2. Análisis de datos.

El análisis de datos empleados en la presente tesis primero se llevó los datos al programa Excel una vez obtenidos de manera uniforme toda la información requerida seguidamente se llevó al programa SPSS 22 la cual contemplo los datos por medio de tablas con resultados porcentuales.

En la investigación se empleó la prueba “U de Mann – Whitney”, siendo una prueba no paramétrica de comparación de dos muestras independientes. Con esta prueba identificamos diferencias entre dos poblaciones, cuyos datos han sido medido en una escala de nivel ordinal

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Datos sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca

4.1.1. Edad de los docentes de la Institución Educativa.

Tabla 3

Edad de los docentes de la Institución Educativa.

	Frecuencia	Porcentaje
30 a 40 años	7	7,1%
41 a 50 años	36	36,7%
51 a 60 años	52	53,1%
61 años a más	3	3,1%
Total	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 3, se observa que, el 53% de docentes se encuentran entre las edades de 51 a 60 años, seguidamente el 36,7% de docentes entre las edades de 41 a 50 años, asimismo el 7,1% entre 30 a 40 años y finalmente el 3,1% tienen más de 61 años.

4.1.2. Género de los docentes de la Institución Educativa.

Tabla 4

Género de los docentes de la Institución Educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	70	71,4%
Femenino	28	28,6%
Total	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 4, se observa que, el 71,4% de docentes representan el género masculino, y 28,6% de docentes representan el género femenino.

4.1.3. Horario laboral de los docentes de la Institución Educativa.

Tabla 5

Horario laboral de los docentes de la Institución Educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Turno Mañana	49	50,0%
Turno Tarde	49	50,0%
Total	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 5 se observa que el 50% de docentes laboran en el turno mañana, y 50% de docentes laboran en el turno tarde.

4.1.4. Edad y horario laboral de los docentes de la Institución Educativa.

Tabla 6

Tabla cruzada entre Horario laboral y Edad de los docentes de la Institución Educativa.

		Horario laboral			
		Turno Mañana	Turno Tarde	Total	
Edad	30 a 40 años	Recuento	5	2	7
		% del total	5.1%	2.0%	7.1%
	41 a 50 años	Recuento	17	19	36
		% del total	17.3%	19.4%	36.7%
	51 a 60 años	Recuento	26	26	52
		% del total	26.5%	26.5%	53.1%
	61 años a más	Recuento	1	2	3
		% del total	1.0%	2.0%	3.1%
Total	Recuento	49	49	98	
	% del total	50.0%	50.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se aprecia que el 7,1% de los docentes tienen 30 a 40 años de los cuales el 5,1% trabaja en el turno mañana y el 2,0% trabaja en el turno tarde, así mismo el 36,7% de los docentes que tienen 41 a 50 años de los cuales el 17,3% trabaja en el turno mañana y el 19,4% trabaja en el turno tarde, de igual manera el 53,1% de los docentes tienen 51 a 60 años de los cuales el 26,6% trabaja en el turno mañana y el 26,5% trabaja en el turno tarde, finalmente el 3,1% de los docentes tienen más de 61 años de los cuales el 1% trabaja en el turno mañana y el 2% trabaja en el turno tarde. Lo que indica que la mayoría de los docentes son adultos que tienen 51 a 60 años en un 53,1%.

4.2. En relación a la hipótesis general

Tabla 7

Estrés laboral de los docentes según horario laboral

	Horario laboral					
	Mañana		Tarde		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	2	4,1%	0	0,0%	2	2,0%
Medio	40	81,6%	46	93,9%	86	87,8%
Bajo	7	14,3%	3	6,1%	10	10,2%
Total	49	100,0%	49	100,0%	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

La tabla 7 se muestra los niveles de estrés laboral según horario laboral de los docentes de la I.E.S Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, los resultados del estrés laboral, donde se observa el 81,6% y 93,9% de los docentes encuestados del turno mañana y tarde respectivamente se encuentran en un nivel medio de estrés laboral. Lo que indica que los docentes sufren estrés laboral, asimismo esta llega a influir en el bienestar físico y psicológico y en falta de salud a la institución, de tal manera en ambos turnos se presenta el estrés laboral.

Tabla 8

Prueba de hipótesis general según U de Mann - Whitney

	Estrés Laboral
U de Mann-Whitney	1148,500
W de Wilcoxon	2373,500
Z	-,650
Sig. asintótica (bilateral)	,516

Fuente: Resultados obtenidos.

En la Tabla 8, Se observa un valor de U de Mann-Whitney de 1148,500 y un nivel de significancia de ($\text{sig} = 0.516$) como este valor es mayor a 0.05, entonces, se concluye que no existe diferencias de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, según horario laboral.

4.2.1. En relación a la primera hipótesis específica.

Tabla 9

Estrés por ansiedad según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa

	Horario laboral					
	Mañana		Tarde		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	5	10,2%	3	6,1%	8	8,2%
Medio	37	75,5%	43	87,8%	80	81,6%
Bajo	7	14,3%	3	6,1%	10	10,2%
Total	49	100,0%	49	100,0%	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 9 se observa, el estrés por ansiedad según horario laboral de los docentes de la I.E.S Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, se observa que el 75,5% y 87 de los docentes encuestados del turno mañana y tarde respectivamente se encuentran en un nivel medio de estrés por ansiedad, asimismo considerar sus síntomas que estas presentan como la intranquilidad y nerviosismo.

Tabla 10

Prueba de Hipótesis Específica I según U de Mann de Whitney

Estrés por ansiedad	
U de Mann-Whitney	1154,500
W de Wilcoxon	2379,500
Z	-,485
Sig. asintótica (bilateral)	,628

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 10, Se observa un valor de U de Mann – Whitney de 1154,500 y un nivel de significancia de (sig= 0,628) como este valor es mayor a 0.05, entonces, se concluye que no existe diferencias de estrés por ansiedad en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, según horario laboral.

4.2.2. En relación a la segunda hipótesis específica.

Tabla 11

Estrés por Depresión según Horario Laboral en los docentes de la Institución Educativa.

	Horario laboral					
	Mañana		Tarde		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	4	8,2%	0	0,0%	4	4,1%
Medio	19	38,8%	18	36,7%	37	37,8%
Bajo	26	53,1%	31	63,3%	57	58,2%
Total	49	100,0%	49	100,0%	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 11 se aprecia el estrés por depresión según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa, se observa que el 53,1% y el 63,3% de los docentes encuestados del turno mañana y tarde respectivamente se encuentran en un nivel bajo, se detalla los síntomas de la depresión como sentimiento emocional de los docentes.

Tabla 12

Prueba de Hipótesis Específica II según U de Mann de Whitney

Estrés por depresión	
U de Mann-Whitney	1042,000
W de Wilcoxon	2267,000
Z	-1,301
Sig. asintótica (bilateral)	,193

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 12, Se aprecia un valor de U de Mann – Whitney de 1042,000 y un nivel de significancia de (sig= 0.193) como este valor es mayor a 0.05, entonces, se concluye que no existe diferencias de estrés por depresión en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, según horario laboral.

4.2.3. En relación a la tercera hipótesis específica.

Tabla 13

Estrés por creencias desadaptativas según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa.

	Horario laboral					
	Mañana		Tarde		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	6	12,2%	4	8,2%	10	10,2%
Medio	18	36,7%	23	46,9%	41	41,8%
Bajo	25	51,0%	22	44,9%	47	48,0%
Total	49	100,0%	49	100,0%	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 13 se observa el estrés por creencias desadaptativas según horario laboral, se aprecia que el 51% de los docentes encuestados del turno mañana se encuentran en un nivel bajo y el 46,9% de los docentes encuestados del turno tarde se encuentran en un nivel medio.

Tabla 14

Prueba de Hipótesis Específica III según U de Mann de Whitney

Estrés por creencias desadaptativas	
U de Mann-Whitney	1160,000
W de Wilcoxon	2385,000
Z	-,319
Sig. asintótica (bilateral)	,750

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 14, se observa el valor de la prueba U de Mann-Whitney de 1160,000 y un nivel de significancia de (sig= 0.750) como este valor es mayor a 0,05, entonces, se concluye que no existe diferencias en la dimensión de estrés por creencias desadaptativas en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, según horario laboral.

4.2.4. En relación a la cuarta hipótesis específica.

Tabla 15

Estrés por presiones según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa.

	Horario laboral					
	Mañana		Tarde		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	4	8,2%	0	0,0%	4	4,1%
Medio	40	81,6%	47	95,9%	87	88,8%
Bajo	5	10,2%	2	4,1%	7	7,1%
Total	49	100,0%	49	100,0%	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 15 se aprecia el estrés por presiones según horario laboral, se observa que el 81,6% y 95,9% de los docentes encuestados del turno mañana y tarde se encuentran en un nivel medio respectivamente

Tabla 16

Prueba de Hipótesis Específica IV según U de Mann de Whitney

Estrés por presiones	
U de Mann-Whitney	1180,000
W de Wilcoxon	2405,000
Z	-,266
Sig. asintótica (bilateral)	,790

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 16, se aprecia el valor de la prueba U de Mann-Whitney de 1180,000 y un nivel de significancia de (sig= 0.790) como este valor es mayor a 0,05, entonces, se concluye que no existe diferencias en la dimensión de estrés por presiones en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, según horario laboral.

4.2.5. En relación a la quinta hipótesis específica.

Tabla 17

Estrés por desmotivación según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa.

	Horario laboral					
	Mañana		Tarde		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	6	12,2%	3	6,1%	9	9,2%
Medio	41	83,7%	45	91,8%	86	87,8%
Bajo	2	4,1%	1	2,0%	3	3,1%
Total	49	100,0%	49	100,0%	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 17 se aprecia el estrés por desmotivación según horario laboral, se observa que el 83,7% y 91,8% de los docentes encuestados del turno mañana y tarde se encuentran en un nivel medio respectivamente.

Tabla 18

Prueba de Hipótesis Específica V según U de Mann de Whitney

Estrés por desmotivaciones	
U de Mann-Whitney	1151,500
W de Wilcoxon	2376,500
Z	-,612
Sig. asintótica (bilateral)	,540

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 18, se aprecia el valor de la prueba U de Mann-Whitney de 1151,500 y un nivel de significancia de (sig= 0.540) como este valor es mayor a 0,05, entonces, se concluye que no existe diferencias en la dimensión de estrés por desmotivación en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, según horario laboral.

4.2.6. En relación a la sexta hipótesis específica.

Tabla 19

Estrés por mal afrontamiento según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa.

Estrés por Mal afrontamiento	Horario laboral					
	Mañana		Tarde		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	1	2,0%	0	0,0%	1	1,0%
Medio	25	51,0%	24	49,0%	49	50,0%
Bajo	23	46,9%	25	51,0%	48	49,0%
Total	49	100,0%	49	100,0%	98	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos.

Los resultados de la tabla 19 se aprecia el estrés por mal afrontamiento según horario laboral, se observa que el 51,0% de docentes encuestados del turno mañana se encuentran en un nivel medio y el 51,0% de los docentes encuestados del turno tarde se encuentran en un nivel bajo.

Tabla 20

Prueba de Hipótesis Específica VI según U de Mann de Whitney

	Estrés por mal afrontamiento
U de Mann-Whitney	1096,500
W de Wilcoxon	2321,500
Z	-,754
Sig. asintótica (bilateral)	,451

Fuente: Resultados obtenidos.

En la tabla 20, se aprecia el valor de la prueba U de Mann-Whitney de 1096,500 y un nivel de significancia de (sig= 0.451) como este valor es mayor a 0,05, entonces, se concluye que no existe diferencias en la dimensión de estrés por mal afrontamiento en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, según horario laboral.

4.3. Discusión de resultados

En nuestro estudio se aprecia el estrés laboral en la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca en la que podemos denotar los distintos tipos de estrés como el estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por presiones, estrés por desmotivación, estrés por mal afrontamiento en el cual se evidencia que consecutivamente los docentes padecen de estos tipos de estrés por distintos motivos descritos en las tablas respectivas y visualizadas en conclusiones. Delgado (2004) menciona que el estrés laboral es un aspecto que arrasa desfavorablemente la salud, así como a la eficiencia, tanto personal como social, e interviene significativamente en el entorno laboral, pasando a ser una faceta primordial de la fiabilidad y salud referente al trabajo. En la investigación de Gonzales (2018) se identifica los principales aspectos laborales que fomentan al estrés de las educadoras femeninas, y estos afectan en los diferentes ámbitos así como sus expresiones psicológicas, fisiológicas y corporales, dejando como producto una cartilla de prevención del estrés practica para todas las docentes de primera infancia. Herly (2015) que indica que existe una repercusión directa entre el estrés y desempeño condicionado por agentes estresores y factores psicosociales presentes en el medio contexto de trabajo con una asociación lineal alta negativa proporcional de - 0,662. Seguidamente, Chávez (2016) manifiesta que el estrés laboral afecta significativamente en el desempeño de los empleados administrativos del campo de gestión comercial de Electro sur SA, en el tiempo 2015. Asimismo, se observa en la investigación que el personal sufre un estrés laboral tanto como en las otras investigaciones, en los resultados se visualiza que se presenta el estrés laboral en un nivel medio en horarios distintos, tanto como en la mañana como también en la tarde.

En vista de Rojas (2014) la ansiedad es una emoción negativa que se vive como amenaza, como anticipación cargada de malos presagios, de tonos difusos, desdibujados, poco claros. Por eso la ansiedad tiene un perfil menos controlable, no tiene un objeto, no se puede luchar contra ella de forma racional, es persistente y provoca reacciones físicas y psicológicas que se escapan de esa persona y que no son fáciles de manejar. Seguidamente en la investigación de Herly (2015) concluyó que existe una repercusión directa entre el estrés y desempeño condicionado por agentes estresores y factores psicosociales presentes en el medio contexto de trabajo. En el trabajo de investigación de Bayona (2018) muestra el estrés laboral de 42.31% con nivel bajo, 46.33% con nivel medio y 11.36% con nivel alto de estrés por ansiedad. En nuestra tesis utilizando los instrumentos empleados de Parihuamán (2017) para nuestra investigación estrés laboral con su dimensión estrés por ansiedad, se puede denotar en los resultados obtenidos, donde los docentes de ambos turnos presentan un nivel de estrés por ansiedad medio tanto como en el horario de la mañana como en también la tarde siendo uno de los problemas específicos que esta se presenta en el estrés laboral de la Institución Educativa.

Según, Preston (2016) menciona que la depresión representa un síndrome (un conjunto de síntomas) que a menudo conlleva problemas en la interacción social, el comportamiento, el pensamiento y el funcionamiento biológico. En la investigación de Castillo (2016) concluyó que los factores estresantes son provocados por las condiciones de trabajo, autoestima y responsabilidad mediocre debido a las remuneraciones. En la investigación de Bayona (2018) la depresión de los maestros alcanzó el 63.50% con nivel bajo, 34.50% con nivel medio y 2% con nivel alto. En nuestra investigación según los instrumentos aplicados Parihuamán (2017) acerca del

estrés por depresión se muestra que los maestros presentan un nivel bajo de estrés por depresión en los horarios de la mañana y de la tarde.

Conforme con Paula (2007) menciona que las creencias desadaptativas para el ser humano adulto es una necesidad extrema ser querido y aprobado por prácticamente toda persona significativa de su comunidad, además para considerarse a sí mismo valioso se ha de ser muy competente, suficiente y capaz de lograr cualquier cosa en todos los aspectos. Es catastrófico el hecho de que las cosas no vayan por el camino que uno le gustaría que fueran. En la investigación Larico (2016) concluye que el aspecto personal provoca significativamente el estrés en el contexto laboral de los empleados, porque tiene relación con la situación económica en el entorno familiar, así como en las necesidades que puedan tener los empleados; ya que la gran mayoría tiene familia y se determina que este es el factor que posee mayor incidencia en el mismo porque las problemáticas familiares se viven en el interior y exterior de la organización. En la investigación de Bayona (2018) muestra que las creencias desadaptativas de los docentes obtuvo el 39.17% con nivel bajo, 54.58% con nivel medio y 6.25% en el nivel alto. En nuestra investigación podemos ver que en la mañana existe un nivel de creencias desadaptativas bajas y en la tarde podemos ver que existe un nivel de creencias desadaptativas de nivel medio.

De acuerdo con el autor Rostagno (2014) menciona que es frecuente escuchar que si el estresado es un ejecutivo es porque está sometido a distintas presiones, si es estudiante es porque enfrenta exámenes o si es cualquier otra persona es porque “necesita estirar sus tiempos” a los fines de cumplir con sus deberes u obligaciones. En la investigación de Romero (2014) concluyó que el estrés en la actividad laboral en los estrategias del negocio, es la consecuencia del trabajo bajo situaciones de tensión y aspectos que implican un agradable clima laboral como la carencia de aprecio

laboral, ausencia de enseñanza y respaldo del jefe. En la investigación Bayona (2018) muestra en función a las presiones de los docentes llegó al 43.50% con nivel bajo, 48% al nivel medio y 8.5% con alto. En nuestra investigación podemos denotar que existe un nivel medio en ambos turnos el estrés por presiones siendo uno de los problemas específicos que esta se presenta en el estrés laboral Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca.

El autor Cerejido (2012) menciona que nuestro equipo está desmotivado es una afirmación poco concreta que encierra multitud de realidades y nos ofrece una definición muy difusa del problema. Entre los equipos de los que están desmotivados conviven cuatro tipos de profesionales: insatisfechos, frustrados, cansados y los realmente desmotivados. Asimismo, la desmotivación laboral acaba generando problemas psíquicos de envergadura que, en muchos casos, finalizan en enfermedades físicas y emocionales. Las consecuencias de la automatización, de la sobre especialización en tareas simples y repetitivas, la deshumanización del trabajo, la monotonía, la falta de interés hacia el trabajador, los salarios inadecuados, un estilo de dirección y gestión erróneo... son el origen de la poca rentabilidad de muchas organizaciones y de un excesivo gasto social. En la investigación de Larico (2016) se muestra el aspecto personal provoca significativamente el estrés en el contexto laboral de los empleados, porque tiene relación con la situación económica en el entorno familiar, así como en las necesidades que puedan tener los empleados; ya que la gran mayoría tiene familia y se determina que este es el factor que posee mayor incidencia en el mismo porque las problemáticas familiares se viven en el interior y exterior de la organización. Asimismo, en la investigación de Bayona (2018) muestra que la desmotivación de los docentes alcanzó el 37.69% con nivel bajo, 44.81% con nivel medio y 17.50% con nivel alto, en la presente investigación se observa que el estrés

se presenta en niveles medios tanto como con en los horarios de la mañana y la tarde siendo este un problema en la institución donde los maestros laboran en los distintos horarios

Según, Núñez (2010) menciona que el afrontamiento se debe de empezar por personalizar el estrés de cada individuo, por un análisis sincero de la realidad personal valorando: los puntos débiles y fuertes de cada individuo, los hábitos de vida que le hacen más vulnerable, las creencias irracionales que condicionan, cuáles son los recursos para los que está mejor prestar dotado y le es más fácil desarrollar, y donde están sus dificultades para prestar una especial atención. Reconocer sus estresores habituales, sus reacciones instintivas y estar dispuesto a cambiar es imprescindible para disminuir los niveles de estrés. En la investigación de Chávez (2016) concluye que el estrés laboral afecta significativamente en el desempeño de los empleados administrativos del campo de gestión comercial. En la investigación de Bayona (2018) muestra que el mal afrontamiento de los docentes llegó al 17.08% con nivel bajo, 52.92% con nivel medio y 30% con nivel alto, Asimismo, en nuestra investigación podemos ver que el estrés por mal afrontamiento según horario laboral en los docentes de la Institución Educativa se presenta en la mañana un nivel medio y en la tarde en un nivel bajo el estrés por mal afrontamiento.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Con respecto al objetivo general se puede apreciar que el 81,6% y el 93,9% de docentes del turno mañana y tarde respectivamente se ubican en el nivel medio de estrés laboral. Lo que indica que los docentes sufren estrés laboral en ambos turnos, no existiendo diferencias significativas en el nivel de estrés por horario laboral. No dejando de lado que si se pudo evidenciar que existe altos niveles de estrés.

Así mismo, con el primer objetivo específico, los docentes de la institución educativa secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca que ejecutan su función en el turno de la mañana el 75,5% evidencian niveles medios de estrés por ansiedad. Seguido por el 87,8% de los docentes del turno tarde de esta ya renombrada institución educativa muestran también tiene un nivel medio de estrés por ansiedad, lo que evidencia que los docentes sufren de estrés por ansiedad, no existiendo diferencias significativas en el nivel de estrés por ansiedad según horario laboral.

De igual manera, con el segundo objetivo específico, el 53,1% de los docentes de la institución educativa secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca tienen niveles bajos de estrés por depresión en el turno de la mañana, de igual manera el 63,3% de docentes presentan un nivel bajo de estrés por depresión en el turno de la tarde, evidenciando que los docentes muestran el mismo nivel de estrés por depresión según horario laboral.

Seguidamente, en el tercer objetivo específico se aprecia que solo el 51,0% de los docentes evidencian un nivel bajo de estrés por creencias desadaptativas. Con respecto al

turno de la tarde se aprecia que el 46,9% de docentes se ubican en el nivel medio de estrés por creencias desadaptativas, revelando que existen niveles bajos y medios de estrés en ambos horarios de la ya denominada institución.

En el cuarto objetivo específico se puede apreciar que el 81,6% de los docentes encuestados en el turno de la mañana presentan un nivel medio de estrés por presiones por los distintos factores ya expuestos, de igual manera el 95,9% de los docentes del turno tarde evidencian un nivel medio de estrés por presiones. Lo que indica que se tiene un grado medio de estrés por presiones tanto como en el horario de la mañana como en la tarde no siendo el horario en desencadenante principal para este tipo de estrés.

En el quinto objetivo específico se muestran los resultados del estrés por desmotivación en relación con el horario en el que laboran los docentes de la institución educativa secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, en el que se observa que el 83,7% presentan un nivel medio de estrés por desmotivación y el 91,8% de docentes muestran que sufren un nivel medio de estrés en el horario de la tarde en la ya nombrada institución, mencionando que existe un nivel mediano de estrés por desmotivación en ambos horarios.

Finalmente, en el objetivo específico sexto se puede observar que el 51,0% evidencian un nivel medio de estrés por mal afrontamiento en el turno de la mañana. Asimismo, el 51,0% de los docentes del turno de la tarde de la institución educativa secundaria Politécnico Regional Los Andes muestran un nivel bajo de estrés por mal afrontamiento. Lo que revela que casi la mayoría de los docentes en suma de los ambos horarios sufren de estrés por mal afrontamiento, no existiendo diferencias significativas en el nivel de estrés por mal afrontamiento según horario laboral.

5.2. Recomendaciones

- Implementar una propuesta del plan de intervención, a fin de disminuir el impacto del estrés laboral y precautelar la salud biopsicosocial de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los andes de Juliaca, según horario laboral, 2019.
- Se recomienda de manera regular se procure tomar realizar actividades entre docentes, de igual manera que las autoridades motiven a los docentes a que realicen actividades físicas y de esa manera reducir el estrés por ansiedad y así tengan una mejor labor en la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca.
- Se recomienda al personal administrativo de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca ser positivos, eliminando el comportamiento autodestructivo. Los pensamientos negativos exacerbaban las presiones y reducen su energía, esperanza y motivación. No permitiendo que su mente piense de manera constante en lo que personalmente no puede reparar. Por el contrario, fije su atención en lo que puede controlar y mejorar.
- Concienciar a nivel del personal sobre la importancia de mantener una cultura de salud, higiene laboral y así mismo respeto mutuo, haciendo hincapié en los riesgos psicosociales que muchas veces pasan desapercibidos en la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, según horario laboral, 2019.
- Al personal de las empresas e instituciones considere la elaboración de un programa equilibrado que le permita analizar en el tiempo, las responsabilidades y las tareas diarias. Busque un equilibrio en el trabajo, así podrá dedicarse un

tiempo para usted mismo, para su familia y para las actividades sociales, así como intereses personales.

- Fomentar el desarrollo de habilidades sociales en todas las áreas en las que los docentes se desenvuelven, involucrando a toda la comunidad educativa, desde la parte directiva, personal administrativo, docentes, estudiantes y padres de familia, de tal forma que generar habilidades sociales en nuestro entorno sean hábitos positivos y productivos para el desarrollo personal y social. Y de esa forma motivarlos para que se sientan mejor en su área de trabajo.
- Se recomienda formar grupos con docentes en la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca en el que se encuentren en la misma situación para que puedan identificarse y relacionarse entre ellos, para adquirir nuevas experiencias que les ayuden a mejorar sus relaciones con los demás docentes.

Referencias

- Amarís, M., Orozco, C., Valle, M., & Zmabrano, J. (2013). "Estrategias de afrontamiento individual y familia frente a situaciones de estrés psicológico". *Psicología desde el Caribe*, 24. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Antezana C, M. (2010). ¿Quién es un stakeholder?. *Conexion esan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/07/26/comunicacionalmente-quien-es-un-stakeholder/>
- Arias, F. (2004). *"El proyecto de investigación"* (4ta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme Venezuela. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Bayona M, V. E. (2018). *"Estrés laboral en los docentes del Senati-Talara, 2016"*. Sullana: Universidad San Pedro. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/7775/Tesis_59276.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beliks, A., Calcines, M., Monteago, R., & Nieves, Z. (2015). "Estrés académico". *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000200013
- Breitenbecher, K. H. (2006). *"The relationships among self-blame, psychological distress, and sexual victimization"*. Kentucky: EE.UU: Journals.sagepub. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0886260506286842>
- Cáceres, L. (2013). *"Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación"*. Mexico: Pearson. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=5a0Jdv7Ip9oC&pg=PA56&dq=muestra+est>

ratificada&hl=es-

419&sa=X&ved=0ahUKEwiP7daXnqvjAhWRxFkKHSbzDcYQ6AEILzAB#v=onepage&q=muestra%20estratificada&f=false

Caribe, O. p. (2013). *Informe preparado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe*. San Isidro - Lima. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_214985.pdf

Cascardo, E. (2016). *"Ansiedad, estrés, pánico y fobias 100 preguntas"*. Argentina:

Ediciones B Argentina S. A. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=y1NJDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+la+ansiedad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjejN6Rx6XjAhUGo1kKHVxLD7kQ6AEIWTAJ#v=onepage&q=que%20es%20la%20ansiedad&f=false>

Castillo, E. (2016). *"La influencia del estrés laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno 2015"*. Universidad

Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Puno, Juliaca. Obtenido de

http://190.116.50.20/xmlui/bitstream/handle/UANCV/2254/T036_08630378.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ccorahua H, R. M. (2018). *"Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red Patibamba-2017"*. Patibamba: Universidad César Vallejo. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28196/ccorahua_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cerejido, I. (2012). *"Desmotivados = Improductivos: Cómo mejorar la competitividad con el compromiso de todos"*. One Shot. Obtenido de

https://urano.blob.core.windows.net/share/i_avance/039000293/avance.pdf

- Chávez M, K., & Tena S, E. A. (2018). *"Depresión manual de intervención grupal en habilidades sociales"*. México: Editorial El Manula Moderno S. A. de C. V.
- Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=t85mDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=depression+que+es&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiZsKqBy6XjAhUIvIkKHeQJCEs4HhDoAQgmMAA#v=onepage&q&f=false>
- Chavez, L. C. (2016). *"El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos de área de gestión comercial de electrosur S.A. en el periodo 2015"*. Facultad de ciencias empresariales, Tacna. Perú: Universidad privada de Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizabeth.pdf>
- Chuzón R, A. M. (2018). *"El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa EDPYME alternativa S.A Motupe, 2016"*. Motupe: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4381/Chuzon%20Roque%20-%20Enriquez%20Severino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, M. (2004). *"Estrés laboral"*. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- Departamento de Asistencia Técnica. (2013). *"Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo"*. España: Confederación de empresas de Málaga. Obtenido de <http://docplayer.es/3689569-Guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo.html>

- Díaz, H. (2012). *Nuevas tendencias y desafíos de la gestión escolar*. México: Duplicata Asesores Gráficos S.A. de C.V. Obtenido de <http://ugelcotabambas.gob.pe/contenido/modulos/unidadiii/matcomp/nuev-tend-des-gest-esc.pdf>
- Duarte M, J., & Duarte L, J. (2012). *"Lo que debes saber sobre un trabajo de investigación"*. Macaray Venezuela: Graficolor. Obtenido de <https://www.esumer.edu.co/images/centroeditorial/Libros/fei/libros/MetodologiadeInvestigacion.pdf>
- Enriquez, F. d. (2011). "La desmotivación en los docentes". *Revista digital*, 6. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd8728.pdf>
- Gonzales G, C. A. (2018). *"Estrés laboral en docentes de la Primera Infancia"*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6388/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, C. (2018). *"Estrés laboral en docentes de la primera infancia"*. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá - Colombia. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6388/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herly, Á. (2015). *"El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público"*. Facultad de ciencias económicas y sociales, La morita. Venezuela: Univesidad de Carabobo. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Hernández S, R., & Mendoza T, C. P. (2019). *"Metodología de la investigación"*. México: Mcgraw-Hill Interamericana editores, s.a de c.v.

- Iniesta, A. (2016). *"Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del trabajo"*.
 Barcelona: © Sans Growing Brands. Obtenido de
<https://www.diba.cat/documents/467843/84449103/GuiaManejoEstres.pdf/eaaa8855-d85c-40dc-8492-b998112989e0>
- Larico, S. (2016). *"Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Express San Pedro S.C.R.L. Juliaca, 2016"*. Puno, Juliaca. Obtenido de
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/658/Susan_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lizandro, W. (2013). "Relaciones humanas en profesores de instituciones educativas públicas de Arequipa". *Revista de investigación ULASALLE*, 10. Obtenido de
https://www.researchgate.net/profile/Walter_Arias_Gallegos/publication/283076322_Relaciones_humanas_en_profesores_de_escuelas_publicas_de_Arequipa/links/5628d56a08aef25a243d231c/Relaciones-humanas-en-profesores-de-escuelas-publicas-de-Arequipa.pdf
- Martín, A. (2017). *"Nivel de estrés de los docentes de la institución educativa de Villa Vicús y Kilometro 50, distrito de Chulucanas-Morropón-Piura"*. Facultad de ciencias de la educación, Piura. Perú: Universidad de Piura. Obtenido de
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1
- Martinez. (s.f.). *La organización educativa*. Obtenido de La organización educativa
- Menéndez D, F., Fernández Z, F., Llaneza Á, F., Vázquez G, I., Rodríguez G, J. Á., & Espejo E, M. (2007). *"Formación superior en prevención de riesgos laborales"*. España: Editorial LEX NOVA, S. A. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=dGvJhWikMWMc&pg=PA509&dq=estres>

+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjIhrm5pZLkAhWIjFkKHdmjAgU4ChDoA
QhRMAk#v=onepage&q=estres%20laboral&f=false

Milla M, J. A. (2017). *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática "Pedro E. Paulet Mostajo" Huacho-2017*. Perú.
Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10389>

Núñez, J. (2010). *"El libro de las habilidades directivas"*. España: Díaz de Santos.
Obtenido de
https://books.google.com.pe/books?id=TRDGGIuq7ekC&pg=PA414&dq=mal+afrentamiento+libro&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiW7c3_6JnjAhUsw1kKHef_CTIQ6AEISTAG#v=onepage&q=mal%20afrentamiento%20libro&f=false

Otero L, J M; Santiago M, M J; Castro B, C; Pardiñas A, M C; Mirón R, L; Ponte F, D;.
(2015). *"Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria"*. Díaz de Santos. Obtenido de
<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479789930.pdf>

Otero, J. (2015). *"Estrés laboral y burnout"*. Ediciones Diáz de Santos. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=999vCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjp0I2z9ZbjAhUoU98KHSajBN4Q6AEIPjAE#v=onepage&q&f=false>

Parihuamán, M. (2017). *"Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morroón-Piura"*. Facultad de ciencias de la educación, Piura. Perú: Universidad de Piura. Obtenido de
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paula, I. (2007). *"Intervención cognitivo - conductual ante sintomatología depresiva en docentes"*. Madrid: Wolters Kluwer España S.A. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=Jm_g7SvRn6UC&pg=PA259&dq=creencias+desadaptativas+en+docentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiv0tOH0JnjAhWSjlkKHZgGBvwQ6AEIJzAA#v=onepage&q=creencias%20desadaptativas%20en%20docentes&f=false

Pino G, R. (2018). *"Metodología de la investigación"*. Perú: San marcs de Anibál Jesús Paredes Galván.

Pino G, R. (2018). *"Metodología de la investigación"*. Perú: San Marcos E.I.R.L.

Preston, J. (2016). *"Tú puedes superar la depresión"*. España: Madrid: © Ediciones

Obelisco, S. L. Obtenido de

<http://www.aglutinaeditores.com/media/resources/public/08/08a8/08a831e7dd0a4830baba77e5b51cfb8c.pdf>

Ricou, J. (2013). *"Presión laboral, ¿estrés o motiva?"*. Factorhuma. Obtenido de

<https://factorhuma.org/es/actualitat/noticias/10402-presion-laboral-iestresa-o-motiva->

Rojas, E. (2014). *"Cómo superar la ansiedad: La obra definitiva para vencer el estrés,*

las fobias y las obsesiones". Barcelona: © Editorial Planeta, S. A. Obtenido de

https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/30/29106_Como_superar_la_ansiedad.pdf

Romero M, P. L. (2014). *"Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral delos*

asesores de negocios en la caja Trujillo, agencia España, 2012". Facultad de

ciencias económicas, Trujillo. Perú: Universidad nacional de Trujillo. Obtenido de

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2819/romero_patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rostagno, H. (2014). *"El abc del estrés laboral 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés"*. Córdoba: Psicopedia. Obtenido de http://psicopedia.org/wp-content/uploads/2014/06/EL_ABC_DEL_ESTRES_LABORAL.pdf
- Stavroula, L. (2004). *"La organización del trabajo y el estrés"*. Francia: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Stavroula, L. (2004). *"La organización del trabajo y el estrés"*. Reino Unido: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Torres, X., & Baillés, E. (2014). *"Comprender el estrés"*. Barcelona: ebook. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=QSx3BwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres+2014&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjy87HE5KXjAhWC1kKHRyMAyEQ6AEIJzAA#v=onepage&q=estres%202014&f=false>
- Vara H, A. A. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú: MACRO.
doi:9786123043117
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las Ciencias Empresariales*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.
- Zomeño, A. (11 de 04 de 2019). "Análisis del estrés en los docentes". (V. abierta, Ed.) *Ventana abierta*. Obtenido de <http://revistaventanaabierta.es/2929-2/>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Titulo	Problema de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.</p>	<p>Problema general ¿Existen diferencias en el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según horario laboral?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por ansiedad en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según horario laboral? b) ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por depresión en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según horario laboral? c) ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por creencias desadaptativas en los docentes de la Institución Educativa</p>	<p>Objetivo general Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según horario laboral.</p> <p>Problemas específicos a) Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por ansiedad en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral. b) Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por depresión en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral. c) Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por creencias desadaptativas en los docentes de la Institución Educativa Secundaria</p>	<p>Hipótesis general Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019</p> <p>Hipótesis específicas a) Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por ansiedad en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019 b) Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por depresión en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019 c) Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por creencias desadaptativas en</p>	<p>Variable s Estrés Laboral</p>	<p>1. Estrés por ansiedad 2. Estrés por depresión 3. Estrés por creencias desadaptativas 4. Estrés por presiones 5. Estrés por desmotivación 6. Estrés por mal afrontamiento</p>	<p>Tranquilidad Tensión Control Tristeza Pesimismo Energía Nivel salarial Reconocimiento social Clima laboral Exceso de trabajo Nivel de realización personal Monotonía de la labor desarrollada Adaptación a los cambios Recursos para ejercer la labor</p>	<p>Tipo de investigación descriptiva comparativa Diseño No experimental Población 131 Docentes del colegio politécnico regional los andes Juliaca Muestra 98 docentes</p>

	<p>Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según horario laboral?</p> <p>d) ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por presiones en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según horario laboral?</p> <p>e) ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por motivación en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según horario laboral?</p> <p>f) ¿Existe diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión estrés por mal afrontamiento en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según horario laboral?</p>	<p>Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.</p> <p>d) Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por presiones en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.</p> <p>e) Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por desmotivación en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.</p> <p>f) Determinar la diferenciación en el nivel de estrés laboral en su dimensión de estrés por mal afrontamiento en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019, según el horario laboral.</p>	<p>comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019</p> <p>d) Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por presiones en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019</p> <p>e) Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por desmotivación en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019</p> <p>f) Los docentes del horario laboral del turno tarde presentan mayores niveles de estrés laboral en su dimensión de estrés por mal afrontamiento en comparación a los docentes del turno mañana de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019</p>				
--	---	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Operacionalización de variables

Título	Variable	Dimensiones	Indicadores	Fuentes de información	Instrumentos
Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019.	Estrés laboral	1.- Estrés por ansiedad 2.- Estrés por depresión 3.- Estrés por creencias desadaptativas 4.- Estrés por presiones 5.- Estrés por desmotivación 6.- Estrés por mal afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad • Tensión • Control • Tristeza • Pesimismo • Energía • Nivel salarial • Reconocimiento social • Clima laboral • Exceso de trabajo • Nivel de realización personal • Monotonía de la labor desarrollada • Adaptación a los cambios • Recursos para ejercer la labor 	Parihuamán (2017)	Escala de estrés docente Parihuamán (2017) - El 1 significa totalmente de acuerdo (TA) - El 2 significa de acuerdo (DA) - El 3 significa indiferente, ni uno ni el otro (IN) - El 4 significa en desacuerdo (ED) - El 5 significa totalmente en desacuerdo (TD)
	Horario laboral	- Turno Mañana - Turno Tarde			

Anexo 3. Cuestionarios del estrés laboral

Investigación sobre " Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019"

A continuación, se presenta el instrumento con una serie de reactivos, por favor, lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones. Marque con una "X" en las columnas:

Horario Laboral:

() Turno Mañana () Turno Tarde

El 1 significa totalmente de acuerdo (TA)

El 2 significa de acuerdo (DA)

El 3 significa indiferente, ni uno ni el otro (IN)

El 4 significa en desacuerdo (ED)

El 5 significa totalmente en desacuerdo (TD)

Estrés por ansiedad

N°	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
1	Debería actuar con más calma en las tareas laborales	1	2	3	4	5
2	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
3	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	1	2	3	4	5
4	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
7	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	1	2	3	4	5
8	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
9	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
10	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo	1	2	3	4	5
11	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5

12	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	1	2	3	4	5
13	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
14	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
15	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
16	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.	1	2	3	4	5
17	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5

Estrés por depresión

18	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
19	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
20	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
21	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
22	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
23	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	1	2	3	4	5
24	A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
25	Me falta energía para afrontar la labor de profesor	1	2	3	4	5

Estrés por creencias desadaptativas

26	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
27	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
28	Me pagan por enseñar no por formar personas	1	2	3	4	5

Estrés por presiones

29	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
30	Acabo las jornadas de trabajo extenuado	1	2	3	4	5
31	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
32	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5
33	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
34	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás	1	2	3	4	5
35	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5

36	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
37	A veces trato de eludir responsabilidad.	1	2	3	4	5

Estrés por desmotivación

38	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante	1	2	3	4	5
39	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente	1	2	3	4	5
40	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente	1	2	3	4	5
41	Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
42	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
43	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
44	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	1	2	3	4	5
45	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
46	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	1	2	3	4	5
47	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
48	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
49	He perdido la motivación por la enseñanza	1	2	3	4	5

Estrés por mal afrontamiento

50	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	1	2	3	4	5
51	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3	4	5
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1	2	3	4	5
53	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1	2	3	4	5
54	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
55	La organización de la institución donde trabajo me parece buena.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4. Validación de instrumentos estrés laboral



UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias
de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN
DE INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : Mgtr. Juan José Moller Arias
 1.2 Cargo e institución donde labora : Psicólogo I.E. Federico Villarreal
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Escala de Estrés Docente
 1.4 Autor del instrumento : FUTIEREZ, P., MORAN, S. & SANZ, I.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancallima

Coefficiente de validez : $\frac{A + B + C}{30} = 0,9$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

MUY BUENA

Piura, 29 de noviembre de 2016.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Lic. Juan J. Moller Arias
PSICÓLOGO
C.Ps.P N° 24933



I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Mgtr. Aura Violeta Cruz Cedillo
1.2 Cargo e institución donde labora : Psicóloga Docente de ULADECH-Piura
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Escala de Estrés Docente
1.4 Autor del instrumento : Gutierrez, P., Moran, S., & Sanz, I.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancanjima

Coefficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = 0,86$

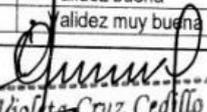
III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Buena

Piura, 28 de noviembre de 2016.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena


 Lic. Violeta Cruz Cedillo
 PSICOLOGA
 C.R.P. 9336

Anexo 5. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,93	,93	55

Fuente: (Parihuamán, 2017).

Anexo 6. Prueba de Normalidad

Tabla 21

Determinando la normalidad de la variable y sus dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Estrés Laboral	,118	98	,002	,969	98	,019
Estrés por ansiedad	,127	98	,001	,959	98	,004
Estrés por depresión	,195	98	,000	,955	98	,002
Estrés por creencias desadaptativas	,192	98	,000	,923	98	,000
Estrés por presiones	,129	98	,000	,951	98	,001
Estrés por desmotivaciones	,133	98	,000	,950	98	,001
Estrés por mal enfrentamiento	,181	98	,000	,937	98	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 7. Carta de autorización



Carta de Autorización

Carta N° 01-. UPeU – FCE – EP Administración y Negocios Internacionales – KJVC

Señor: Lic. Julio Torres Miranda

Coordinador de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para comunicarle que el Bachiller Kenyi Jhon Vargas Chambi, identificado con DNI N° 72122019 y código universitario N° 201420929, de la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca.

Se acepta que desarrolle su proyecto de tesis titulada “Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional los Andes según horario laboral, Juliaca – 2019”, aplicando el instrumento de recolección de datos.

Juliaca, 18 de Julio del 2019



Lic. Luz M. Zea Mamani
DIRECTOR
I.E.S. "POLITECNICO REGIONAL LOS ANDES"

LMZM/DIR(e)
ica/sec.
cc. Arch