



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL RAFAEL
HOYOS RUBIO, MAZAMARI, 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
PSICOLOGÍA

AUTOR

SINCHE YUPANQUI, THALIA CIELO
ORCID: 0000-0001-8770-4382

ASESOR

CJUNO SUNI, JULIO CESAR
ORCID: 0000-0001-6732-0381

SATIPO – PERÚ
2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA:

SINCHE YUPANQUI THALIA CIELO

ORCID: 0000-0001-8770-4382

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Estudiante de
Pregrado

Satipo – Perú

ASESOR:

CJUNO SUNI, JULIO CESAR

ORCID: 0000-0001-6732-0381

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Facultad de
ciencias de la salud

Escuela profesional de psicología, Chimbote, Perú

JURADO:

Millones Alba, Erica

ORCID:0000-0002-3999-5987

Salazar Roldan, Verónica del Rosillo

ORCID: 0000-0002-3781-8434

Álvarez Silva, Verónica

ORCID: 0000-0002-2405-0523

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dra. Millones Alba, Erica Lucy

Presidente

Mgtr. Salazar Roldan, Veronica del Rosillo

Miembro

Mgtr. Alvarez Silva, Verónica Adela

Miembro

Mgtr. Cjuno Suni, Julio Cesar

Asesor

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

En primer lugar, le agradezco a Dios, por guiarme, en cada paso de mi vida, por ser mi fortaleza en todo momento.

A MIS PADRES

Agradecer a mi familia, y en especial a mis padres que son mi principal motivación, que siempre están apoyándome, y están conmigo en los buenos y malos momentos, agradecerles por sus consejos, cariño y por su inmenso amor.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo describir cuales son los niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, de Mazamari, 2019. Este tipo de estudio fue observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. El diseño de la investigación fue epidemiológico, y el nivel de la investigación descriptivo. El universo estuvo constituido por N =30 docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari, 2019. Debido a que la Población es relativamente pequeña se decidió trabajar con la totalidad de sus miembros. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). El resultado del estudio fue que el 83.33% de los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio presentan estrés medio y el 16.67% presenta niveles altos de estrés laboral

Palabras Clave: Estrés laboral, docentes, Maslach Burnout Inventory

ABSTRACT

The present study aimed to describe the levels of work stress in the teachers of the General Educational Institution Rafael Hoyos Rubio, from Mazamari, 2019. This type of study was observational, prospective, cross-sectional and descriptive. The research design was epidemiological, and the level of the research descriptive. The universe consisted of N = 30 teachers from the Rafael Hoyos Rubio General Educational Institution, Mazamari, 2019. Due to the fact that the Population is relatively small, it was decided to work with all of its members. The instrument used was the Maslach Burnout Inventory Questionnaire (MBI). The result of the study was that 83.33% of the teachers of the Rafael Hoyos Rubio General Educational Institution present medium stress and 16.67% present high levels of work stress

keyword: Work stress, teachers, Maslach Burnout Inventory

CONTENIDO

TITULO	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	4
2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.2. Bases teóricas	9
2.2.1. Definición de estrés	9
2.2.2. Tipos de estrés	11
2.2.3. Eustrés y Distrés	12
2.2.4. Fases del estrés	13
2.2.5. Definición de estrés laboral	14
2.2.6. Fuentes de estrés laboral.....	15
2.2.7. Consecuencias.....	16

III.METODOLOGÍA	18
3.1. El tipo de investigación	19
3.2. Nivel de la investigación	19
3.3. Diseño de la investigación.....	19
3.4. Población y muestra	19
3.5. Definición y operacionalización de variables	21
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.7. Plan de análisis	23
3.8. Matriz de consistencia.....	24
3.9. Principios éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1. Resultados	27
4.2. Análisis de resultados.....	30
V.CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	27
Tabla 2.....	27
Tabla 3.....	28
Tabla 4.....	28
Tabla 5.....	29
Tabla 6.....	29

I. INTRODUCCIÓN

En un mundo acelerado como el de estos tiempos, en el que la información y el conocimiento cambia en milésimas de segundos y por ende la educación a todo nivel debe adaptarse a ella, esta como centro el docente, quien debe realizar todas sus actividades con urgencia por presión mediática que tiene de su entorno, autoridades, pares y hasta de sus estudiantes, lo cual en el transcurso del tiempo le puede generar estrés. (Alvites,2019)

El estrés laboral es un proceso que comienza con síntomas leves, como el cansancio o fatiga que no se alivia fácilmente hasta que con el pasar del tiempo tiene graves consecuencias. Esto a las empresas de alguna u otra manera le causa pérdidas que pueden ser enormes, comenzando por el absentismo, accidentes laborales, falta de motivación, el descenso en la productividad, el desánimo, abandono de la profesión, el mal clima laboral o los conflictos del trabajo. (Coduti, Gattás, Sarmiento y Schmid, 2013)

Cooper (1983) Menciona que las posibles consecuencias del estrés pueden producir fatiga física y mental, agotamiento nervioso, irritabilidad y tensión nerviosa, ansiedad, disminución del rendimiento, insatisfacción profesional, hipertensión, baja productividad, pérdida de confianza en sí mismo, irritabilidad, pérdida de motivación y recrudecimiento de peleas domésticas. (citado por Blanco, 2003)

Diferentes estudios muestran que el 25% de los profesores de primaria y secundaria que hay en la enseñanza pública toman una baja oficial o circunstancial cada año. Aunque apenas un 3% justifica que sea consecuencia del estrés, los expertos saben que muchos problemas, como dolencias de garganta, alteraciones gastrointestinales, taquicardia o dolores óseo-articulares y cefaleas, están asociados a

este síndrome. (Sevilla y Villanueva, 2000 como se citó en Gonzales y Criado, 2006).

En un estudio realizado por Kornblit, Mendes y Di Leo (2004) en Buenos Aires, Argentina; de 97 profesores de secundarias públicas que describieron los principales problemas de salud que preocupaban a «los docentes en general en relación a su trabajo», más de la mitad mencionó el estrés. En cambio, los problemas cardiovasculares y la hipertensión tuvieron un 9% como la tercera preocupación lo que los autores consideraron entonces que la preocupación del estrés se elevaba en esta muestra y con este último porcentaje hasta un 66%. Ahora bien, cuando la pregunta sobre su percepción se modificó a los problemas de salud que «le preocupan a nivel personal», el porcentaje de la muestra a pesar de quedar de nuevo como el más elevado bajó a 41%. (Zavala, 2008)

“Las responsabilidades atribuidas hoy en día a los profesores, junto con las elevadas exigencias de alumnos, padres y de las reformas del sistema educativo, convierten a la docencia en una profesión de alto riesgo” (Zorrilla, s. f.)

La realidad de los docentes de la ciudad de Mazamari no es distinta debido a este preámbulo el objetivo del presentes estudio es describir cuales son los niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari-2019

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes de la investigación

Barreto y Piamonte (2019) En su estudio que tuvo como objetivo evaluar los factores desencadenantes que inciden en el estrés laboral de los profesores. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, corte transversal y nivel descriptivo. El instrumento utilizado fue el cuestionario breve de burnout (CBB). La muestra fue conformada por 50 docentes a nivel nacional de instituciones de educación básica, media y superior (públicas y privadas). Donde se obtuvieron los siguientes resultados el 42% ya presenta niveles altos de estrés que los ubican en un rango medio a sufrir síndrome de burnout, de la población participante en la investigación el 56% son mujeres, el 42% de los docentes tienen edad entre 30 y 39 años.

Orozco (2018) En su investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés de los docentes de la Facultad de Humanidades de Psicología Clínica y Psicología Industrial/Organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar. El estudio fue de tipo descriptivo, el tipo de análisis que se aplicó es estadística descriptiva, se utilizó la Escala de Estrés Docente ED-6, creado por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada. Los resultados obtenidos del presente estudio fueron los siguientes, los docentes de este estudio presentan nivel bajo de estrés laboral, el 60% de los docentes pertenece al sexo femenino, en promedio los docentes tienen una edad de 43 años.

García (2018) En su investigación que tuvo como objetivo de estudio determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente, de la Institución Educativa N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores en el año 2018. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte

transversal. La muestra estuvo conformada por 90 docentes. El instrumento utilizado para medir el estrés laboral fue el cuestionario de los autores Maslach & Jackson, y el instrumento utilizado para medir el desempeño docente fue el inventario de desempeño docente de los autores Urquiaga y Moreno. Los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de estrés laboral según manifestaron el personal docente de la Institución Educativa N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, fue que el 73.3% de los profesores perciben que el nivel de estrés laboral es nivel medio. Así mismo se tiene los niveles de desempeño docente de esta institución 55 docentes encuestados que hacen un total del 61.1% manifiestan que el nivel de desempeño docente es de nivel medio.

Así mismo Zavaleta (2018) realizó su tesis con el objetivo de identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. La población está conformada por 74 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018, por contar con una población pequeña se trabajó con una población de tipo censal, es decir el 100% de docentes, ya no incluyendo muestra ni muestreo. El método empleado fue tipo correlacional causal y diseño no experimental, que recogió el estudio en un momento específico, los instrumentos utilizados fueron: un cuestionario que mide el estrés laboral, que cuenta con 32 ítems, dividido en tres dimensiones. Los resultados de frecuencia demuestran que el 45.95% presentan nivel de medio de estrés laboral y en el 54.05% muestran un regular desempeño docente.

Sobrino & Valladolid (2015) En su estudio titulado donde se planteó como objetivo determinar los niveles de estrés laboral y los factores asociados, en docentes

de educación básica. El diseño de investigación que se ha utilizado fue el no experimental – descriptivo simple. La población muestral fue de 40 docentes. Se utilizó la escala de estrés laboral de Hernández Gonzales (confiabilidad de 0,963 alfa de Cronbach y validez es de 0.01, mediante la “T” de Student). Los resultados obtenidos revelan que el estrés laboral se encuentra en nivel medio con el 60%, asimismo los factores que obtienen porcentajes más altos son desgaste emocional e insatisfacción por retribución (30 % en nivel alto y 50% nivel medio en el primero y 35% nivel alto y el 42.5 % un nivel medio en el segundo).

Otra investigación es la de Huamanchumo (2016) en su tesis “Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo - 2016”. El estudio es de nivel aplicativo, tipo correlacional, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 docentes, cuya muestra representativa fue de 64 docentes, la técnica fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron La Escala de Estresores Laborales y la Escala de Satisfacción Laboral, aplicados previa información a los sujetos de la investigación, quienes dieron su consentimiento. La prueba de correlación (Spearman) aplicada a las dos variables antes mencionadas arroja como resultado una relación negativa de grado débil y significativa ($p < 0.05$), con lo que se llegó a determinar que la importancia del estudio radica en la identificación de correlaciones altamente significativas de las variables de Satisfacción Laboral y la incidencia en el desempeño profesional. De los resultados obtenidos, también se logró determinar la relación existente entre el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral de una institución educativa nacional de Trujillo. Gracias al uso del análisis estadístico se logró determinar el nivel de estrés laboral (elevado) de todas y cada una de las dimensiones estudiadas.

Cuba (2019) a través de su tesis que tuvo como objetivo establecer diferencia significativa de estrés laboral en los docentes de las instituciones públicas en el nivel secundario del distrito de Mazamari – Satipo en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, procedencia laboral, situación económica, género, años de servicio. Con respecto a la metodología el estudio es de enfoque cuantitativo en lo que se aplicó el método general científico y específico descriptivo, de tipo básico, transversal de nivel descriptivo explicativo, con diseño descriptivo – comparativo en lo que se hizo uso el Cuestionario de encuesta la escala de Maslach. La muestra conformada por 100 docentes que laboran en los colegios estatales de Mazamari – Satipo. Siendo seleccionada en forma intencional no probabilísticas, como instrumento de la evaluación la escala de Maslach. Se concluye que no se halló diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, situación económica, género, ni años de servicio, a excepción de la zona de procedencia laboral siendo por lo tanto irrelevante la incidencia de estos factores en la explicación del estrés laboral docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Mazamari – Satipo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de estrés

“El Estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” (Diccionario de la Real Academia Española, 2012)

Regueiro (s, f) afirma que

“La respuesta al estrés es nuestra particular forma de afrontar y adaptarnos a las diversas situaciones y demandas que nos vamos encontrando, es una respuesta que aparece cuando percibimos que nuestros recursos no son suficientes para afrontar los problemas”.

El estrés es una reacción de lucha (afrontamiento) o de huida del organismo como respuesta a una amenaza para la supervivencia o la autoestima personal. Es decir, se refiere a las consecuencias de las demandas que nos solicita el ambiente. En consecuencia, se produce tanto en condiciones positivas como negativas: la vida cotidiana conlleva indefectiblemente estrés. (Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006)

Por otro lado Sandín (2003) señala que el estrés es una condición compleja que implica estímulos y respuestas mediados por procesos psicológicos. Según el autor, la base del estrés es el sobreesfuerzo ocasionado por variables moduladoras y asociado a elementos predispositores (personalidad) y elementos demográficos (sexo, edad, etcétera). En resumen, el estrés es la respuesta psicológica y fisiológica ante las demandas de su contexto, los cuales superan la capacidad de resolverlo por parte del individuo; en consecuencia, se crea un desequilibrio psicofísico.

Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002) citado por Sánchez (2011)

Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.

Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.

Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y con la realización de la tarea, que se presentan con capacidad de afectar positiva o negativamente al desarrollo del trabajo, y la salud física, psíquica y/o social del trabajador. Cuando esos factores psicosociales son percibidos negativamente por los individuos se convierten en factores de riesgo, y pueden producir estrés laboral que, potencialmente, pueden causar daño psicológico, fisiológico o social en las personas (Taub, Olivares, 2009, P 27).

“El estrés es subjetivo, aunque suele tratarse como algo provocado por el entorno, un mismo hecho no resulta igual de estresante para todas las personas, ni siquiera para el mismo individuo en momentos o circunstancias diferentes de su vida” (Acosta, 2008, p.18).

2.2.2. Tipos de estrés

Según la Asociación Americana de Psicología basado en Lyle, Miller y Alma (2004) citado por Barrera (2013) el estrés se puede evidenciar en tres tipos, esto va a depender del manejo que la persona tenga sobre el estrés, mismo que puede ser complicado y un tanto confuso.

Estrés agudo: Se le conoce como lo más común en cuanto al estrés en la persona y se ve afectado por situaciones del pasado y las situaciones de gran exigencia anticipadas del futuro próximo. Se puede decir que es un tipo de estrés a corto plazo que puede dar espacio a presentar agonía psicológica, grandes dolores de cabeza de tipo tensional, malestar en el estómago y otros síntomas. (Barrera,2013)

Estrés agudo episódico: Por otra parte, se encuentra el estrés agudo episódico que se presenta en personas que tienen frecuentemente factores que les ocasionan estrés. Esto se ve reflejado en aquellas personas que presentan desorden, caos y crisis en diferentes ámbitos de su vida diaria. Esto ocasiona que las personas con este tipo de estrés estén demasiado agitadas, presenten mal humor, se encuentren irritables, ansiosas o nerviosas. (Barrera,2013)

Estrés crónico: Este tipo de estrés es el más grave, ya que desgasta a las personas frecuentemente. Además, afecta al cuerpo, la mente y la vida, tiene grandes efectos debido a que es un desgaste a largo plazo. A este tipo de estrés también se le denomina el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones. (Barrera,2013)

2.2.3. Eustrés y Distrés

2.2.3.1. Eutres

Siendo Selye (1956) la primera persona en abordar el tema de eustrés y distrés, el estrés se puede categorizar en dos clases: el eustrés “estrés positivo” y el distrés “estrés negativo”

“El eustrés, hace referencia a una respuesta armónica respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, es decir, cuando la energía de reacción ante los factores estresores se consume biológica y físicamente” Algunas situaciones que ejemplifican claramente el eustrés están relacionadas con acontecimientos cotidianos tales como enamorarse, noviazgo, matrimonio, embarazo o el nacimiento de un hijo, comenzar o finalizar una carrera, entre otros. Es considerado como un “estrés necesario en la vida” (Citado por Galledo, Gil y Sepúlveda, 2018, p.35.)

“Se puede hablar entonces de un estrés positivo (eustrés) que nos ayuda a relacionarnos con las situaciones del mundo y nos capacita para enfrentarnos a ellas, obteniendo incluso sensaciones placenteras”. (Nuñez, 2014)

2.2.3.2. Distrés

Selye (1956) menciona que el distrés, hace referencia a una respuesta negativa o exagerada de los factores estresores ya sea en el plano biológico, físico o psicológico y no se puede consumir el exceso de energía desarrollado. El distrés es identificado como el: “estrés que debe combatirse o evitarse porque generalmente, se encuentra unido a esfuerzos excesivos de todo tipo, tanto corporales como intelectuales o psíquicos de larga duración, contrariedades, frustraciones y estados de

tensión aparentemente irremediables” (Citado por Galledo, Gil y Sepúlveda,2018, p,35.)

Selye (1974) Es considerado el padre del concepto sobre el estrés, ya que puso en relieve los sucesos, tanto positivos como negativos, pueden provocar una respuesta idéntica de tensión que puede resultar beneficiosa o nociva. Observó también lo siguiente (Blanco,2003):

1) el estrés no se reduce a una simple tensión nerviosa

2) el estrés puede tener consecuencias positivas

3) el estrés no es algo que necesariamente hay que evitar

4) la completa ausencia de estrés es equivalente a la muerte. Estas

observaciones ponen de manifiesto que el estrés es inevitable.

2.2.4. Fases del estrés

Selye (1976) citado por Blanco (2003) señala que “el estrés es un proceso que tiene diferentes etapas. En situaciones tensas las personas pasan primero por una etapa de alarma, luego por una de resistencia y finalmente, cuando han consumido todos sus recursos, sienten agotamiento.”

a) Fase de alarma

“Esta fase, se refiere al aviso de la presencia de un agente estresante. Las reacciones fisiológicas ante este agente son las primeras que aparecen para advertir a la persona que debe ponerse en estado de alerta una vez percibida la situación” (Melgosa,1995 citado por Naranjo,2009, p.175).

b) Fase de resistencia

“En esta etapa la persona trata de continuar enfrentado la situación, pero se da cuenta de que su capacidad tiene un límite y, como consecuencia de esto, se frustra y sufre. Empieza a tomar conciencia de que está perdiendo mucha energía y su rendimiento es menor.” (Melgosa,1995 citado por Naranjo,2009)

c) Fase de agotamiento

“Esta es la fase terminal del estrés, y se caracteriza por la fatiga irritabilidad, tensión, ira la ansiedad y la depresión, las cuales pueden aparecer por separado o simultáneamente” (Seley,1935 citado por Naranjo,2009, p.175)

2.2.5. Definición de estrés laboral

El estrés laboral, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Rodríguez &De Rivas, 2011, P, 74).

Como lo afirman Coduti, Gattás, Sarmiento & Schmid, (2013)

Según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f.) define el estrés laboral como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (citado por Rodríguez & de Rivas,2011, P.71)

Del Hoyo (s, f) afirma que “El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe

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

El estrés laboral es un proceso que inicia con síntomas leves, como puede ser el cansancio o fatiga que no se alivia fácilmente hasta que con el tiempo pasa a tener consecuencias. Esto genera pérdidas a la empresa que pueden ser enormes, comenzando por el absentismo, los accidentes laborales, las bajas médicas, reducción de la productividad, el desánimo, la frustración y abandono de la profesión, el mal clima laboral.(Coduti, Gattás, Sarmiento & Schmid,2013, P 11)

Según Rivera (2002) citado por Barrera (2013)

“El estrés laboral es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento que se presentan ante situaciones nocivas a causa del contenido, entorno u organización, caracterizándose por los niveles altos de angustia ante no poder enfrentar la situación” (p. 15)

2.2.6. Fuentes de estrés laboral

Diversos estudios realizados sobre el estrés laboral han comprobado que existen varios aspectos del contexto del trabajo que juegan un rol importante en el desarrollo del estrés laboral y en sus consecuencias en las personas. (Zorrilla, s, f,)

a) Estresores relacionados con el ambiente físico: Hacen referencia a los ruidos, iluminación, condiciones climatológicas, la disponibilidad de espacio físico para el trabajo, etc

b) Relacionados con las demandas laborales: Esto se refiere a la sobrecarga de trabajo, tanto por su carácter cuantitativo (exceso de actividades a realizar en un tiempo limitado, como por su carácter cualitativo (exceso de demandas en relación

con las competencias y conocimientos del individuo, exigencias en la aplicación de nuevas tecnologías, etc.).

c) Rol en la organización. El papel que un profesional desempeña en su organización está vinculado a las funciones que asume en el puesto de trabajo y a la conducta que otros esperan de él (por ej. cargo de director, jefatura de departamento, coordinador de ciclo, tutor, etc.).

d) Relaciones interpersonales y grupales. Las relaciones que se establecen en el lugar de trabajo pueden convertirse también en fuente de estrés laboral. No siempre las relaciones en el trabajo son positivas, en ocasiones pueden convertirse en uno de los estresores más severos e importantes

Todo trabajo implica vínculos, al igual que en todos los espacios en los cuales nos movemos, casa, familia, amigos, etc. En lo laboral también hay determinados vínculos que pueden favorecer a que el clima sea de cordialidad y camaradería, o puede ser todo lo contrario. (Nastri, s.f.)

2.2.7. Consecuencias

Zorrilla (s, f.) menciona que las consecuencias perjudiciales que puede tener el estrés sobre la salud se agrupan en tres niveles:

a) Enfermedades: El grupo principal es el de las enfermedades cardiovasculares como hipertensión o cardiopatías, dolores de cabeza, alteraciones gastrointestinales, como úlceras y colitis .

b) Alteraciones psicológicas: Afectan al bienestar y a la salud mental, como ansiedad, depresión, irritabilidad, pérdida de autoestima, etc .

c) Deterioro de la conducta y del rendimiento en el trabajo: Se refleja en una disminución del rendimiento, absentismo, vulnerabilidad a los accidentes, abuso de drogas y burnout.

“Entre los efectos negativos del estrés, uno de los más contemplados en la actualidad es el síndrome de burnout o de estar quemado con el trabajo” (Bernardo & Labrador, 2008, p 53)

III.METODOLOGÍA

3.1. El tipo de investigación

El tipo de estudio fue observacional porque no hubo manipulación de la variable; prospectivo porque los datos recogidos son propósitos del estudio(primarios); transversal, porque se realizó una sola medición a la misma población; y descriptiva porque el análisis estadístico fue univariado. (Supo,2014)

3.2. Nivel de la investigación

El Nivel de la presente investigación fue descriptivo porque se buscó describir las características de la población según el nivel de estrés laboral. (Supo,2014)

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue epidemiológico, porque se estudió el estrés laboral en docentes de la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio de Mazamari, es decir su frecuencia o su distribución en la población (Supo,2014)

El esquema que adopta este diseño es el siguiente:



Donde:

M: muestra (30 docentes de la Institución educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari-2019)

O: observación de variable (Estrés laboral)

3.4. Población y muestra

La población investigada en el presente caso estuvo constituida por docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio de la ciudad de Mazamari, Satipo. La muestra estuvo conformada por docentes de ambos sexos siendo su edad

entre 25 a 45 años. Debido a que la Población es relativamente pequeña se ha decidido trabajar con la totalidad de sus miembros.

Criterios de inclusión

- Docentes que pertenezcan a la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio.
- Docentes de ambos sexos.
- Docentes que desean participar en el proyecto.

Criterios de exclusión

- Docentes de otras instituciones educativas
- Docentes que no desean participar en el proyecto.

Distribución de la población muestral de los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari -2019

	INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	TOTAL
SEXO				
FEMENINO	3	6	10	19
MASCULINO	1	1	9	11
TOTAL	4	7	19	30

3.5. Definición y operacionalización de variables

VARIABLE DE ASOCIACIÓN	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE
Sexo	Autodeterminación	Femenino Masculino	Catagórica, nominal, dicotómica
Edad	Autodeterminación	Años	Numeral, continua, razón

VARIABLE DE INTERÉS	DIMENSIONES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE
ESTRÉS LABORAL	Cansancio emocional	Alto	Catagórica ordinal, politómica
		Medio	
		Bajo	
	Despersonalización	Alto	Catagórica ordinal, politómica
		Medio	
		Bajo	
	Realización personal	Alto	Catagórica ordinal, politómica
		Medio	
		Bajo	

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la recolección de información se aplicará el cuestionario.

El cuestionario

“Es un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo” (Garcia, s.f, p.2)

Instrumento

El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), de Maslach y Jackson creado en el año 1981, y traducida por Gil –Monte y Peiró en el año 1997. Este instrumento consta de 22 ítems valoradas con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) a “Todos los días” (6).

Presenta 3 dimensiones que son denominados

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Falta de realización personal en el trabajo

Adaptación Peruana

Llaja, Sarriá y García (2007) realizaron la adaptación en nuestro país con una muestra de 313 participantes, entre médicos y enfermeras del Departamento de Cuidados Intensivos, Medicina Interna, Pedomi, Neurología y Epidemiología de un hospital de Lima.

Se realizó la confiabilidad del instrumento a través del método de consistencia interna y se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach. La dimensión Cansancio Emocional obtuvo una correlación de 0.80, la dimensión de Despersonalización; 0.47 y la dimensión Realización Profesional; 0.73. (Valdera, 2016, p 64).

Para fines de la investigación se realizó la confiabilidad de las dimensiones del instrumento mediante el alfa de Cronbach. La dimensión Cansancio Emocional

obtuvo una correlación de 0.828, la dimensión Despersonalización obtuvo una correlación de 0.48 y la dimensión Realización Profesional una correlación de 0.607. En totalidad, el instrumento obtuvo una confiabilidad de 0.791.

3.7. Plan de análisis

El análisis se realizó en un software para análisis estadístico SPSS, se diseñó tablas de frecuencias para representar los niveles de estrés laboral en los docentes, Se aplicó los respectivos cálculos estadísticos descriptivos de acuerdo a lo que exige la investigación. Se procedió a explicar el significado de cada uno de los valores estadísticos presentados en las tablas.

3.8. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Variable	Dimensiones / Indicadores	Metodología
¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari,2019?	<p>a) Objetivo general Describir cuales son los niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari,2019.</p> <p>b) Objetivos específicos Describir la dimensión de Cansancio emocional en los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari,2019.</p> <p>Describir la dimensión de despersonalización en los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari,2019.</p> <p>Describir la dimensión de Realización personal en los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari,2019.</p> <p>Describir la edad y el sexo de los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari,2019</p>	Estrés Laboral	<p>Cansancio Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización Personal</p>	<p>Tipo: Observacional, prospectivo, transversal y descriptiva.</p> <p>Nivel: descriptivo</p> <p>Diseño: Epidemiológico</p> <p>La población estuvo conformada por 30 Docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, Mazamari.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)</p>

3.9. Principios éticos

Según la norma de la Uladech del código de ética para la investigación, aprobado por el Consejo Universitario con Resolución N°0108-2016-ULADECH Católica, en principios que rigen la actividad investigativa, se tomó en cuenta los siguientes.

Protección a las personas: “La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio” (código de ética para la investigación.2006, p.3)

Beneficencia y no maleficencia: “Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios” (código de ética para la investigación.2006, p.3).

Consentimiento informado y expreso: “En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto” (código de ética para la investigación.2006, p.4).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1.

Estrés laboral en docentes de la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio Mazamari, 2019

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	25	83,3
Alto	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Interpretación: De la población estudiada, a mayoría 25 (83,3 %) tienen estrés laboral media.

Tabla 2.

Agotamiento emocional en docentes de la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio Mazamari, 2019

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	50,0
Medio	6	20,0
Alto	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Interpretación: Según la tabla se observa que la mayoría 15 (50.0 %) de los docentes de esta Institución presenta un nivel bajo de agotamiento emocional.

Tabla 3.

Despersonalización en docentes de la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio Mazamari, 2019

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	76,7
Medio	3	10,0
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Interpretación: El 76,67 % de los Docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio presenta un nivel bajo de despersonalización.

Tabla 4.

Realización Personal en docentes de la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio Mazamari, 2019

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	23,3
Alto	23	76,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla el 76,7 de los Docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio de Mazamari presentan niveles Alto de Realización personal, la realización personal es la sensación de ser una persona independiente y autónoma.

Tabla 5.

Sexo de los docentes de la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio

Mazamari, 2019

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	36,7
Femenino	19	63,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Interpretación: Según el grafico el 36,67 % de los Docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio de Mazamari son del sexo masculinos y el 63,33 % pertenecen al sexo femenino, es decir que en dicha institución hay mayor población de Docentes del sexo femenino.

Tabla 6.

Edad media de los docentes de la institución educativa General Rafael Hoyos

Rubio Mazamari,2019

Variable	Media
Edad	40.0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

La edad media de los docentes de la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio es de 40 años.

4.2. Análisis de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo describir cuales son los niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio de Mazamari, 2019 en la que se halló que de la población estudiada, el 83.33 % de los docentes presenta nivel de estrés laboral medio, es decir que es una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización y generalmente se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios y atención al público como los son los docentes que no solo trabajan con los estudiantes sino que también con los padres de familia. (Apiquian, 2007)

El hecho de que los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio de Mazamari, 2019 hayan obtenido un nivel medio de estrés laboral coincidió con el estudio de García (2018) que lo realizó con docentes de la Institución Educativa N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores en Lima el año 2018, obteniendo los mismos resultados esto se debe a que el instrumento que se utilizó en ambos estudios fue el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

Así mismo en comparación con otro estudio realizado por Cuba (2019) en la ciudad de Satipo, con una población similar, donde también se utilizó el mismo instrumento, la diferencia fue que en mi investigación los resultados se agruparon según las dimensiones del instrumento, mientras que en la investigación de Cuba los resultados se agruparon según la condición laboral, estado civil, género y años de servicio. En este estudio se halló diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes en función la zona de procedencia laboral.

De la misma manera estos resultados difieren con la investigación de Orosco (2018) realizado en Guatemala que tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés de los docentes de la Facultad de Humanidades de Psicología Clínica y Psicología Industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar. Los docentes de este estudio presentan nivel bajo de estrés laboral esto se debe al contexto sociocultural, además el instrumento que se utilizó fue diferente.

Una de las limitaciones del presente proyecto pudo ser que los docentes no respondieran con sinceridad el cuestionario es por ello que antes de su aplicación se les indicó que respondan de manera sincera el cuestionario, Además una de las fortalezas fue las excelentes propiedades psicométricas con un Alpha de Cronbach de 0.71 en la escala general del instrumento utilizado.

V.CONCLUSIONES

Según los resultados encontrados en esta investigación se concluye que la mayoría de docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, de Mazamari presentan nivel medio de estrés laboral.

La mayoría de los docentes de la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio de Mazamari son del sexo femenino con un 63.3% mientras que el 36.7% son del sexo masculino.

La edad media de los docentes de la Institución Educativa General Rafael Hoyos Rubio, de Mazamari es de 40 años.

RECOMENDACIONES

A los investigadores, tesisistas interesados en el estudio de estrés laboral en docentes, se les recomienda realizar un estudio correlacional sobre el estrés laboral y que amplíen la cantidad de la muestra o población.

A los directivos de la institución educativa General Rafael Hoyos Rubio se le recomienda realizar actividades recreativas con los docentes como paseos, deportes entre otras actividades que ayuden a los docentes a liberar tensiones. Así mismo la institución debe enfocarse en los problemas, enemistades que pueden existir entre algunos docentes, ya que es uno de los factores de riesgo que aumentan la posibilidad de sufrir estrés laboral debido a que no existe un buen clima laboral.

Al ministro de educación se recomienda que promueva la implementación de psicólogos para que puedan orientar a través de talleres a los docentes en diferentes temas como la desmotivación, el agotamiento emocional y técnicas para el control del estrés laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2008) *Gestión del estrés*, como entenderlo, como controlarlo y como sacarle provecho. Bresca Editorial. Barcelona .Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=mtlG_iEZ7yEC&printsec=frontcover&dq=estres+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwinllfBjplAhUFZKwKHfAnBCQQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false
- Asociación Americana de Psicología (2013). Los distintos tipos de estrés. Recuperado el 10 de mayo de 2019: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx> .
- Alvites, G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Apiquian, A. (2007) El síndrome del burnout en las empresas. [Archivo PDF] Universidad Anáhuac México Norte. [Archivo pdf] Recuperado de Méx<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Barrio, J.García, M.Ruiz, i. & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *Revista de psicología*, 40. Redalyc. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Barrera, L. (2013) "*Principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital.*"(Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Barrera-Luisa.pdf>
- Barreto, M. Piamonte, J. (2019) *Estrés laboral en comunidad docente*. (Tesis de pregrado) Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_la_boral.pdf
- Blanco, Mario. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista ciencia y cultura*, (12), 71-78. Recuperado en 13 de mayo de 2019, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2077-33232003000100008&lng=es&tlng=es.
- Bernaldo, M. & Labrador, F. (2008) *Relaciones entre estrés laboral y síntomas psicopatológicos en los servicios de urgencias extrahospitalaria del área 9 de Madrid*. Anuario de psicología clínica y de la salud recuperado de http://institucional.us.es/apcs/doc/apcs_4_esp_53-61.pdf
- Coduti, P. Gattás, Y. Sarmientos. & Schmid, R. (2013) *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

- Cruzado, L. Nuñez, P. & Rojas, G. (2013) Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Rev. Neuropsiquiatra*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/262934129_despersonalizacion_mas_que_sintoma_un_sindrome_depersonalization_more_than_a_symptom_a_sindrome
- Cuba, R. (2019) *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo*. (tesis de pregrado) Universidad nacional del centro del Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5365>
- Díaz, F. & López, A& Varela, M. (2012). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali*, Colombia. Universitas Psychologica, [fecha de Consulta 13 de octubre de 2019]. ISSN: 1657-9267. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64723234018>
- Diccionario de la Real Academia Española. (septiembre de 2012). Recuperado el septiembre de 2012, de www.rae.es
- Del hoyo, M. (s, f) *El estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [Archivo PDF] .recuperado de <http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/fichas%20de%20publicaciones/fondo%20historico/documentos%20divulgativos/docdivulgativos/fichero%20pdf/estres%20laboral.pdf>
- Fernández, M. (2010). *El estrés laboral en los peruanos: Hallazgos recientes*. Teoría e investigación en psicología. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/281849602_estres_laboral_en_los_peruanos_hallazgos_recientes_work_stress_in_peruvian_recent_findings
- Galledo, Y. Gil, S. y Sepúlveda, M. (2018) *Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento*. [Archivo PDF]Universidad CES.Colombia. [Recuperado de https://cutt.ly/ngVDGii](https://cutt.ly/ngVDGii)
- García, T. (S, F.) *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. [Archivo PDF]. Recuperado de http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- González, J & Criado, J. (2006). Una aproximación a la investigación sobre el estrés laboral en el profesorado. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación, 1 (1), 121-129*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349832311011>
- Huamanchumo, I. (2016) *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo* (tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/re_psico_luciana.huamanchumo_estres.laboral.docentes_datos.pdf
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44012058011>

- Nastri, S.(s.f.) Estrés laboral ¿Por qué se produce? Hospital Alemán. Recuperado de <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
- Núñez, J. (2014) Estrés, distrés y eustrés: de monstruo y pesadilla a amigo.[Archivo PDF] Recuperado de [http://protestantedigital.com/qfamilia/33796/Estres distrés y eustrés](http://protestantedigital.com/qfamilia/33796/Estres%20distrés%20y%20eustrés)
- Orosco, J. (2018) “*Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación completa de la universidad Rafael Landívar.*” (Tesis de grado). Recuperado de [ecursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf](http://cursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf)
- Peiro, J. (2001) *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva.* Área de psicología social. Universidad de Valencia. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf
- Regueiro, A, (S, F) Conceptos básicos: ¿Que es el estrés y cómo nos afecta? Recuperado de <https://www.uma.es/media/files/tallerestrés.pdf>
- Rodriguez, R. & De R, S (2011) los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Rev. medicina y seguridad del trabajo.* Scielo. recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Sobrinho, D. & Valladolid, M. (2015) *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo.* (Tesis de maestría) Universidad privada Juan Mejía Baca. Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/umb/60/1/tesis%20davila%20sobrinho%20%20diaz%20valladolid.pdf>
- Supo Condori, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica.* Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>
- Zavala, J. (2008) Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación Vol. XVII, N° 32.* Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802/1743>
- Zavaleta, H. (2018) *Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018*(Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24039/Zavaleta_SHV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zorrilla,A.(s.f.) *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto.*(Tesis de doctorado).Universidad de sevilla.España.Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1>

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2019				2019				2020				2020			
		2019- 01				2019 - 02				2020- 01				2020- 02			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X	X													
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación			X													
5	Mejora del marco teórico y metodológico				X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X									
7	Elaboración del consentimiento informado								X								
8	Recolección de datos									X							
9	Presentación de resultados										X						
10	Análisis e Interpretación de los resultados											X					
11	Redacción del informe preliminar												X	X			
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X	X	X

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones	0.30	100	30.00
Fotocopias	0.10	40	4.00
Empastado	30.00	1	30.00
Papel bond A-4 (600 hojas)	0.05	600	30.00
Lapiceros	0.30	30	9.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			203.00
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información	2.30	10	23.00
Subtotal			
Total de presupuesto desembolsable			226.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC).	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Subtotal			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			899.00



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Satipo, 23 de septiembre del 2019

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE FILIAL SATIPO	REGISTRO N° 402 FECHA 07-10-19
---------------------------------------------------------------	-----------------------------------------

CARTA N° 003-2019- CEPSP. ULADECH .S

SEÑOR (A) : CARLOS ALBERTO ZARATE VILCHEZ
DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA GENERAL RAFAEL HOYOS
RUBIO

Presente

De mi mayor consideración:

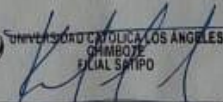
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la **Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Filial de Satipo**, y a la vez solicitarle que la estudiante:

- **SINCHE YUPANQUI Thalia Cielo, código de matrícula 3023171017**

De Nuestra Casa de Estudios de la escuela Profesional de Psicología, que se encuentra cursando estudios de Taller de Investigación II, para obtener el grado de Bachiller en Psicología, solicito a Ud. Permita realizar el trabajo de investigación titulado: **ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA GENERAL RAFAEL HOYOS RUBIO DE MAZAMARI; 2019**. En la institución educativa en la que Ud. Muy dignamente dirige.

Con la seguridad de que el presente, merecerá vuestra cordial acogida que redundará en beneficio de nuestra Alma Mater, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente.


Mg. Krissia I. Vera Román
COORD. CARRERA DE PSICOLOGIA



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

La presente investigación es realizada por Thalia Cielo Sinche Yupanqui, estudiante de la carrera profesional de psicología de la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE-FILIAL SATIPO.

El proyecto de investigación lleva por título: EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA GENERAL RAFAEL HOYOS RUBIO DE MAZAMARI, 2019

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta (sobre el estrés laboral). Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

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

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, Realizada por Thalia Cielo Sinche Yupanqui. He sido informado (a) de que la participación en este proyecto es confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Seida Paredes Campos

Nombre del Participante

[Firma]

Firma del Participante

17/10/19

Fecha

ENCUESTA PERSONAL

DATOS GENERALES

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo : (M) (F)
 Estado Civil: _____
 Situación laboral: Nombrado () Contratado ()
 Tiempo de trabajo: _____ Turno de Trabajo: Fijo () Rotatorio ()

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0 Algunas veces al mes: 3 Pocas veces al año o menos: 1 Una vez a la semana: 4
 Una vez al mes o menos: 2 Pocas veces a la semana: 5 Diariamente: 6

ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado por el trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

docplayer.es

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 4%