



Universidad
Continental

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de
Psicología

Tesis

**Factores laborales y nivel de estrés laboral en
docentes de la I.E.P. “San Antonio María
Claret” de Huancayo, 2018**

Deissy De La Torre Cuicapusa

Huancayo, 2019

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

ASESOR

Mg. FÉLIX RODRÍGUEZ ISIDRO

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la Carrera Profesional de Psicología, que con esmero y paciencia me brindaron los conocimientos en mi profesión.

A mis asesores de investigación, que en cada proceso participaron a través de sus orientaciones, con sus amplios conocimientos supieron realizar aportes muy importantes.

DEDICATORIA

A mis amados abuelitos Urbano y Jesusa, quienes fueron los principales promotores de mis sueños, enseñándome con ejemplo los valores humanos.

A mis tías Gladys y María, quienes creen en mí, siempre deseando lo mejor para mi vida.

A Jesús Rojas Jeremías, un integrante más de mi familia, por su apoyo incondicional en cada decisión tomaba, siendo también el impulsor para crecer profesionalmente, alimentándome a ver la vida de manera auténtica.

Deissy De La Torre.

INDICE

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA.....	iii
INDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos.	6
1.3. Objetivos	6
1.3.1. Objetivo general.	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación e importancia	7
1.5. Hipótesis.....	10
1.5.1. Hipótesis general.....	10
1.5.2. Hipótesis específicos	10
1.6. Variables.....	11
1.6.1. Factores laborales.....	11
1.6.2. Estrés laboral.....	11
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes del problema.....	12
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	12
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	14
2.2. Bases teóricas.....	16
2.2.1. Factores Laborales	16
2.2.2. Determinación de las dimensiones.....	17
2.2.3. El estrés	23
2.2.4. Modelos explicativos para el estrés docente.....	35

2.3. Definición de términos básicos.....	38
CAPÍTULO III	41
METODOLOGÍA.....	41
3.1. Método y alcance de la investigación	41
3.1.1. Método de investigación.....	41
3.1.2. Nivel.....	41
3.1.3. Tipo de estudio.....	42
3.2. Diseño de la investigación.....	42
3.3. Población y muestra	43
3.3.1. Población.	43
3.3.2. Muestra.	43
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	44
3.4.1. Instrumento para la primera variable	45
3.4.2. Instrumento para la segunda variable.....	51
CAPÍTULO IV	53
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información	53
4.1.1. Datos de contingencia	60
4.2. Prueba de hipótesis	70
4.2.1. Prueba de hipótesis de investigación general.	70
4.2.2. Prueba de hipótesis específicos.....	73
4.3. Discusión de resultados.....	80
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	
ANEXOS.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados de la validación de juicio de expertos.....	47
Tabla 2 Validez de contenido	47
Tabla 3 Baremos específicos del Cuestionario Factores Laborales	50
Tabla 4 Resultados de la prueba de confiabilidad	50
Tabla 5 Género de los docentes	54
Tabla 6 Edad de los docentes.....	55
Tabla 7 Grado de instrucción de los docentes	56
Tabla 8 Tiempo de servicio en los docentes.....	57
Tabla 9 Distribución del nivel educativo en los docentes	58
Tabla 10 Nivel de estrés laboral en los docentes	59
Tabla 11 Relación del Factor Laboral Presión y Exigencia y el Nivel de Estrés Laboral	60
Tabla 12 Relación del Factor Laboral Organizativo y el Nivel de Estrés Laboral.....	62
Tabla 13 Relación del Factor Laboral Ambiental y el Nivel de Estrés Laboral.....	64
Tabla 14 Relación del Nivel de Estrés Laboral y la distribución del nivel educativo	65
Tabla 15 Relación del Nivel de Estrés Laboral y el género	67
Tabla 16 Relación del Nivel de Estrés Laboral y el tiempo de servicio	69
Tabla 17 Prueba de Hipótesis General.....	72
Tabla 18 Prueba de Hipótesis específica 1	74
Tabla 19 Prueba de Hipótesis específica 2.....	76
Tabla 20 Prueba de Hipótesis específica 3	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo demanda – control - apoyo	35
Figura 2. Modelo inadecuación persona - entorno.....	37
Figura 3. Modelo desajuste esfuerzo - recompensa	38
Figura 4. Género de los docentes	54
Figura 5. Edad de los docentes	55
Figura 6. Grado de instrucción de los docentes	56
Figura 7. Tiempo de servicio de los docentes	57
Figura 8. Distribución del nivel educativo en los docentes	58
Figura 9. Nivel de estrés laboral en los docentes.....	59
Figura 10. Relación del Factor Laboral Presión y Exigencia y el Nivel de Estrés Laboral	61
Figura 11. Relación del Factor Laboral Organizativo y el Nivel de Estrés Laboral.....	63
Figura 12. Relación del Factor Laboral Ambiental y el Nivel de Estrés Laboral.....	64
Figura 13. Relación del Nivel de Estrés Laboral y la Distribución del nivel educativo	66
Figura 14. Relación del Nivel de Estrés Laboral y el Género	68
Figura 15. Relación del Nivel de Estrés Laboral y el tiempo de servicio	70
Figura 16. Gráfico de dispersión de la hipótesis general	72
Figura 17. Gráfico de dispersión de la hipótesis específica 1	75
Figura 18. Gráfico de dispersión de hipótesis específica 2	77
Figura 19. Gráfico de dispersión de hipótesis específica 3	79

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los Factores Laborales y el Nivel de Estrés en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” en la provincia de Huancayo, Junín; tomando en cuenta los factores laborales como Presión y Exigencia, Organizativa y Ambiental. Se tomó una muestra poblacional de 33 docentes en los niveles educativos de inicial, primaria y secundaria, el estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, con diseño correlacional. El instrumento utilizado para medir los factores laborales fue el Cuestionario de Factores Laborales tomado de la Dra. Joana Fornés Vives, adaptado a la ciudad de Huancayo al sector educativo, consta de 25 preguntas y el instrumento para medir el nivel de estrés fue el Inventario de Estrés Laboral que consta de 25 ítems, adaptado por José Antonio Álvarez Huamán. Como resultado se obtuvo que en los factores laborales de presión y exigencia, organizativa y ambiental presentan un nivel bajo de estrés, y en cuanto al resultado general de estrés en los docentes se obtienen que el 75,8% presentan un nivel bajo y el 24,2% presentan un nivel moderado. Para constatar la hipótesis planteada se hizo uso de la prueba de Pearson, obteniendo una correlación de 0.949 comprobando que si existe correlación positiva entre los factores laborales y el nivel de estrés en los docentes, lo cual permite determinar que a mayor exposición de los factores laborales será mayor el estrés laboral.

PALABRAS CLAVES: Factores laborales y estrés laboral

SUMMARY

The objective of this work was to determine the relationship between the Stress Level and the Labor Factors in the teachers of: I.E.P. "San Antonio María Claret" in the Province of Huancayo, Junín, taking into consideration the labor factors such as Pressure and Exigency, the Organizational and the Environmental. A population sample of 33 teachers was taken in the initial, primary and secondary levels. The study was of a quantitative approach of a basic type, with correlational design. The instrument used to measure the labor factors was the Labor Factors Questionnaire taken from Dr. Joana Fornés Vives, adapted to the city of Huancayo to the education sector, consists of 25 questions. And the instrument to measure the level of stress was the Work Stress Inventory that consists of 25 items, adapted by José Antonio Álvarez Huamán. As a result, it was obtained that in the labor factors of pressure and demand, organizational and environmental issues present a low level of stress, and in terms of the overall result of stress in teachers are obtained that 75.8% they present a low level and 24.2% present a moderate level. To verify the proposed hypothesis, the Pearson test was used, obtaining a correlation of 0.949 verifying that there is a positive correlation between the labor factors and the level of stress in the teachers, which allows determining that a greater exposure of the factors labor will be greater work stress.

KEY WORDS: Labor stress and labor factors.

INTRODUCCIÓN

Los últimos estudios demuestran lo peligroso que es el estrés en la vida de las personas señalándose que el 80% de los peruanos se ven afectados por esta enfermedad, causando consecuencias graves; según la investigación del Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), anunciado por el Diario “La Republica” en marzo del 2018, revela que el padecer de este enemigo silencioso, como lo llaman, desarrolla cambios frecuentes en la persona llevándolos a la ansiedad, depresión y hasta malestares físicos. También se menciona que las mujeres, son más vulnerables a padecer las consecuencias del estrés, según encuesta, el 47.7% manifestaron estar frecuentemente bajo estrés, según Jan Marc Rottenbacher, director del Instituto de Opinión Pública de la PUCP, se debe a que las mujeres tienen muchas funciones a cumplir en el día, aparte del trabajo, está la atención en casa cumpliendo ya sea el rol de madre o hija.

Si bien el estrés es considerado como una enfermedad, según determina la Organización Mundial de la Salud (OMS), significaría que muchos problemas de salud mental estarían asociados al estrés, teniendo en cuenta la intensidad de tensión que la persona carga llevándolo a constantes cambios de humor, alterando sus procesos cognitivos, comportamentales y biológicos, esto según la publicación que hace la agencia EFE de España, en su plataforma de [efe futuro.com](http://efe.futuro.com), un espacio de ciencia y tecnología.

El Estrés laboral es una dificultad muy grande que se está dando en los últimos tiempos con mayor magnitud, involucrando a más a profesionales que están en contacto directo con otras personas, como es el caso de los docentes. Al respecto El Sahili (2010) señala que, los maestros cumplen una función delicada cuando se trata de interactuar con estudiantes y la presión del profesionalismo que exige potencializar sus habilidades, manejo de emociones, actualizaciones que requieren sumar a su cargo, y a esto se suman los factores

laborales que las instituciones educativas manejan, las mismas que intervienen en causar estrés a los docentes. Fornés (1995).

Chiavenato (1999) menciona que las personas pasan gran parte de su vida en las organizaciones, en su centro de trabajo, indica que los individuos dependen cada vez más de las actividades en grupo, por ello, el factor organizativo es otro punto importante dentro de la vida laboral de la persona, hablar de un clima organizacional para poder desempeñar bien o mal la función, es un reto para toda institución donde se ven involucrados las emociones y sentimientos de uno y de los demás. Chiavenato en su libro de Administración de Recursos Humanos, en la parte I, habla de la interacción de las personas con el lugar de trabajo y señala que una organización solo existe cuando existan personas capaces de comunicarse, están dispuestos a trabajar en grupo y tener un objetivo en común, también, menciona la dinámica ambiental, este factor laboral es otro componente de la organización, para Chiavenato el ambiente de tarea producirá estabilidad o inestabilidad en el trabajador, pudiéndose encontrar en un solo o distintos lugares.

La sociedad se hace cada vez más competitiva, ésta exigencia llevará a que el trabajador esté atento para encontrar su crecimiento personal que demanda la sociedad, y aún más, la exigencia se presenta en zonas urbanas donde hay mayor población, la tecnología y la ciencia son más desarrolladas, haciendo que la vida sea más agitada y tensa. Zavala (2008) en su investigación de estrés y burnout en los docentes de Latinoamérica señala que las condiciones de trabajo al que están expuestos estos profesionales, son llenas de demandas y situaciones de carácter compleja y novedosa, con continuos cambios de objetivos, metas, estrategias, demandando la labor docente; mayor nivel de independencia, resistencia, capacidad de iniciativa propia, seguridad en uno mismo y capacidad para adaptarse a situaciones nuevas que diariamente debe enfrentar exponiéndose al estrés de forma negativa,

los cuales provocan situaciones desagradables con la que tendrá que lidiar, porque resultan experiencias nocivas para su salud mental.

Cuando la exigencia laboral es más fuerte, el docente perderá la libertad de satisfacción personal y se abocará a satisfacer a los demás, buscando cumplir con los intereses del resto. El docente está en constante relación con su medio exterior, entre ellos, estudiantes, compañeros, familia, la sociedad en general y ésta de alguna otra forma influye en su manera de pensar y comportarse. Los problemas que le generan estrés se encuentran en el centro educativo, en la que existen factores, como la ausencia de recompensas merecidas a su esfuerzo.

En el capítulo I, se podrá observar el planteamiento del problema de la investigación, señalando estudios similares con variables de factores laborales y estrés laboral, dándonos a conocer la relación que tienen ambas, en el centro de trabajo. Cifras estadísticas que muestran al estrés como un enemigo silencioso que podría causar mucho daño si se llega a prolongar, siendo un problema social, por eso, esta investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las dos variables planteadas para la investigación teniendo en cuenta la población de docentes.

En el capítulo II se encuentra la base teórica de la investigación, conociendo los aspectos que describe a cada variable, ello nos lleva a conocer los fundamentos científicos de muchos estudios para conocer causa, consecuencias y tratamiento. El propósito de presentar el presente estudio está encaminado a brindar conocimiento científico real y relevante a la institución educativa, a fin de proponer estrategias destinadas a mejorar el manejo de los factores laborales para así realzar la eficacia de la atención que brinda y buscar una mayor calidad de vida laboral del docente.

En el capítulo III se tiene la metodología de la investigación, trabajando con 43 docentes de la Institución Educativa Privada “San Antonio María Claret” en la provincia de Huancayo, el estudio es de diseño correlacional, con la intención de ver la relación que existe entre los factores laborales como: la presión y exigencia, organizacional y ambiental, y el estrés laboral. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Cuestionario Factores Laborales y el Inventario del Estrés Laboral que ambas constan de 25 ítems, los mismos que fueron adaptados a nuestro contexto cultural.

En el capítulo IV se encuentra los resultados, la discusión y las recomendaciones de la investigación llegando a probar que el adecuado manejo de los factores laborales dentro de la Institución ayuda que los docentes no adquieran un estrés de nivel alto, según resultados obtenidos podemos decir que el nivel de estrés que un individuo lleva en su centro laboral, dependen de la exigencia que se atribuye a cada una de estos Factores. La intención de la investigación va dirigido a brindar información actualizado de los resultados que se obtuvieron, valiendo como base para buscar estrategias y técnicas para un manejo adecuado de los factores laborales involucrados en el trabajo y así intervenir en el problema del estrés laboral realizando actividades preventivas contra este problema y de esa manera se conseguirá fortalecer la capacidad de afronte del docente, quien a su labor tiene mucha responsabilidad de manejar ciertas situaciones estresantes en su área de trabajo ya que estará siempre involucrándose con los estudiantes que necesitan un desarrollo emocionalmente estable, buscando un mejor vínculo docente – estudiante, de esta manera se elevará la calidad en el nivel académico y también en la calidad de vida laboral.

La autora.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento del problema

Viego y Abello (2013) menciona que en todo el mundo los factores laborales, específicamente los psicosociales, pasan desapercibidos por las organizaciones, ya que son intangibles, hecho que no pasa con los factores biológicos, como también lo aclaran Leka, Griffiths y Cox (2004) en la investigación que hace Zabala (2008), dejaron de lado el enfoque clásico, donde se pensaba que los factores de riesgo solo eran los agentes físicos, químicos y biológicos. Para la nueva ciencia, los factores de riesgos en el trabajo son; la carga laboral, horarios de servicio, nivel de participación en el mismo, el propio contexto laboral, las relaciones interpersonales, el balance de la vida laboral y cultura institucional. Los factores laborales, como las características o condiciones de trabajo de la organización, afecta el bienestar y salud del trabajador, ya sea de modo fisiológico y psicológico, llamado también estrés, y cuando la multitud de estresores encontrados en una situación amenazante para la persona, la voluntad de solución al problema se pierde hasta llegar a un patrón de reacciones que dañan significativamente la habilidad del trabajador para realizar su labor y uno de los problemas es el estrés laboral.

El VII Estudio CinfSalud conjuntamente con la SEAS (2017) llevaron a cabo una investigación a más de 3,000 españoles entre hombres y mujeres, afirmando que el 50.9% de la población atribuyen el estrés al exceso de actividades y la falta de tiempo y el 43,2% lo atribuyen a conflictos laborales.

International Labour Office (1986) hace referencia que El Comité Mixto para la Salud y el Trabajo de la OIT y la OMS reconocen que las interacciones de la persona en el trabajo con su medio ambiente provocan reacciones que puedan ser beneficiosas o perjudiciales para mantener un bienestar integral del trabajador, si se siente cómodo en el trabajo, si la capacidad que demuestra en su labor es recompensada, si cubre sus necesidades de reconocimiento a su esfuerzo, la seguridad, confianza y muchos más que pueden intervenir en la salud, la productividad y satisfacción en el trabajo como también señala El Ministerio de Protección Social (2010) de Colombia mediante el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana, hacen hincapié en afirmar que las condiciones de trabajo para un individuo son determinantes para producir estrés laboral teniendo en cuenta, el tiempo, la intensidad, la exposición a efectos negativos, produciéndose problemas a nivel emocional, cognitivo y físico, enfoque que es centrado para la salud pública (Citado en Viego y Abello, 2013, p. 359).

Tovar (2017) publica en la revista española Efe futuro.com, el artículo “El estrés repercute directamente en la salud física y mental”, el estudio se realizó con una muestra representativa de 3,009 personas, entre mujeres y hombres españoles, con edades de 18 a 64 años, de todas las Comunidades Autónomas. Llega a la conclusión, que el 53% de la población española con estrés desarrollan una enfermedad física o problemas psíquicos o emocionales. “cuatro de cada diez encuestados afirma que el estrés le genera problemas de concentración y rendimiento, un 4,6% asegura que les ha hecho perder amigos, un 4,3% que

le ha llevado a renunciar a su empleo, el 1,7% declara que ha sido el motivo de divorcio o separación, un 1,5% dice que es la causa de despido laboral.

Otros datos que muestra la investigación, son los síntomas que el estrés causa en las personas; como irritabilidad (46,8%), ansiedad (39,5%), insomnio (38%), dolores de cabeza y musculares (32,2) y fatiga física (29,9). En relación al género, las mujeres alcanzaron el (48,7%) viéndose más afectadas por este problema y los varones el (31,5%). En cuanto a la edad, los menores de 45 años presentaron un mayor nivel de estrés. También, los resultados arrojaron que el tener hijos estresa más de los que no los tienes. Asimismo, se podría tener en cuenta que el factor familiar (74,3%) genera más estrés que el factor económico (49,7%).

La Revista Médica Herediana (2016) menciona que el estrés ha sido considerado una causa de enfermedad profesional abordado por los diversos estudios de investigación que se llevaron a cabo en una sociedad de información y de cambios globales en el mundo del trabajo y siendo el sector de docentes uno de los más vulnerables que se ven afectados por el estrés laboral, la investigación que hace la Revista Médica Herediana, menciona la necesidad de desarrollar la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) siendo necesarias la creación de programas académicos especializados como diplomados y maestrías en PSO que fomenten la investigación en el problema de manejo de las condiciones de trabajo al que está expuesto el trabajador, generando como respuesta el estrés laboral; por ello, en el XIV Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional, que se realizó en el Perú, el año 2015, se habló de temas relacionados a este problema en el Perú, recordando también, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo (Ley N° 29783 promulgada el 2011 y reformulada el 2014).

Según las investigaciones anteriores el estrés en docentes en Europa lleva 30 años antes que en América Latina, Zabala (2008) señala que a partir del año 2000 recién se llega a percibir la realidad del problema en países latinos, dándole el interés al estrés como fenómeno docente. Haciendo un reencuentro de estas investigaciones multinacionales en

docentes de educación básica regular hechas en 6 países. En Perú, Fernández (2002) realizó una investigación en Lima y Callao, con una muestra de 264 docentes, obtuvo como resultado, que el 43% alcanzaban niveles altos de estrés llegando a un desgaste emocional. En los últimos años ha ido creciendo la tecnología y los docentes han ido presenciando el aumento de las demandas de su rol profesional. (Montrestruque, 2018) en su investigación tomó una muestra de 93 docentes en Lima Metropolitana dio como resultado que el 45,2% tienen tendencia o con riesgo a tener estrés alto.

Barber y Mourshed (2008) citados en Alvarado y Llempé (2011) afirma que el principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad del docente, señala que los niños expuestos a docentes con un bajo desempeño laboral, tienen pocas probabilidades de recuperarse académicamente en los siguientes grados. El Ministerio de Educación del Perú, reconoce la importancia del trabajo que tienen los educadores dentro del campo de la enseñanza y también han identificado situaciones de trabajo inadecuados que afectan a estos profesionales, entre las causas figuran, el aumento de la carga laboral, la inseguridad a la pérdida del trabajo, falta de abastecimientos, entre otros. (Citado en Choque et al., 2015).

El malestar del estrés es una realidad a la que miles de docentes tienen que enfrentar diariamente y que en ocasiones, acarrea consecuencias como, trabajar desmotivado o hasta sentir cansancio físico, sin embargo, esto no es un problema personal como podría parecer, sino que nos estamos enfrentando a un grave problema social, en gran parte debido a la cantidad de reformas educativas a la que el docente se tienen que adecuar para llevarlos a cabo en sus respectivos centros educativos, que podrían ser amplios y drásticos, cambios que se producen como consecuencia de la incursión de las nuevas tecnologías y del conocimiento que no solo es la información, destrezas y habilidades que se tiene sino que además han de saber aplicarlos adecuadamente. El estrés laboral, se ha convertido en una de las principales

causas de deficiencia, bajo rendimiento laboral o académico y produciendo los trastornos Psicosomáticos produciendo síntomas físicos llevando a la persona hasta la atención médica inmediata. Se tiene en cuenta que la sociedad califica al docente como un componente vocacional importante para el desarrollo del individuo dentro de una formación académica en la sociedad. (Sánchez y Clavería, 2005).

La investigación de Melgar (2008) en su trabajo llamado Estrés Laboral y gestión Pedagógica de Docentes de Secundaria de Huancayo encontró que el 50% de estos docentes tienen cierto grado de estrés laboral que requieren una pronta solución. (Citado en Huere, 2015).

La investigación de Zuasnabar (2018) concluyó en que los docentes del nivel secundario de la provincia de Huancayo tienen bajo nivel de estrés, la muestra fue de 221 docentes. Cohen, Kessler y Gordon (1997) citado en Marredo (2015) refiere que, si los aspectos negativos del medio exterior excede a la capacidad de adaptación de un organismo provoca problemas psicológicos y biológicos; en consecuencia, para el presente estudio, los docentes están siendo expuestos a desmotivación por constantes evaluaciones de desempeño laboral a las que se enfrentan, llevándolos al desequilibrio personal y emocional; frustración a la que llegan cuando ven que sus esfuerzos y trabajo no alcanzan las metas trazadas. Asimismo, contribuyen a esta situación, el poco apoyo en su entorno laboral, recarga de actividades curriculares y extracurriculares, involucrando aspectos biológicos, psicológicos y sociales, pudiendo llegar a situaciones desastrosas para la persona y otras que, podrían verse involucrados, los estudiantes y padres de familia. (El Sahili, 2010).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre el factor laboral de presión y exigencia y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018?
- ¿Qué relación existe entre el factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018?
- ¿Qué relación existe entre el factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el factor laboral de presión y exigencia y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.
- Identificar la relación que existe entre el factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

- Identificar la relación que existe entre el factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

1.4. Justificación e importancia

El docente, como miembro activo de una Institución Educativa, tiene que enfrentar diversas situaciones que generan estrés, por ello este profesional debe mantener un equilibrio físico y mental para brindar un cuidado integral a los estudiantes durante el proceso de enseñanza, como también, debe poseer habilidades para enfrentar situaciones que causen estrés, utilizando mecanismos de afronte y/o adaptación para que el docente cumpla sus actividades de manera eficaz y efectiva. El Sahili (2010).

Es sumamente valioso determinar qué factores estresores influyen en el estrés como también conocer el nivel de estrés en los docentes permitiendo saber las causas que lo producen dentro del entorno laboral. Cuando se conoce estos aspectos será posible guiar a los docentes a tomar medidas preventivas, técnicas para manejar su estrés y lograr superar este problema, que no solo perjudicaría al tomar reacciones negativas dentro del aula, sino también dentro del entorno familiar.

De otra parte, es importante involucrar a las autoridades de la Institución Educativa, quienes dirigen un cuerpo de docentes; son responsables también de cuidar el bienestar integral de estos profesionales que no solo deberían buscar la competitividad de su nivel cognitivo sino también de sus procesos afectivos, si el docente llega a tener un estrés grave, se estaría hablando del Síndrome de Burnout que lleva a la persona a colocarse en una situación perjudicial en su calidad de vida que involucran el bienestar físico, emocional y social. Por ello, es de gran importancia la investigación que se desarrolla, porque al conocer los factores involucrados en este problema se buscará la técnica adecuada para disminuir el

nivel de estrés, mediante la prevención personal e institucional, que dicho profesional de una enseñanza eficiente y de calidad a los estudiantes, tenga una actitud positiva frente a los compañeros y familia, para ello es necesario que los Profesores se encuentren en mejores condiciones mentales y físicas para actuar como profesionales eficientes en la prestación de enseñanza–aprendizaje.

El trabajo se justifica por las siguientes razones:

a) Justificación teórica

Con la investigación se busca incrementar el conocimiento sobre este problema determinando los factores laborales como la presión y exigencia, organizativa y ambiental, siendo estos elementos con los que el docente frecuenta día a día que podrían causarle estrés en el trabajo.

El estrés laboral causa un desequilibrio físico y emocional en la persona afectando el eficaz desenvolvimiento del trabajo; los docentes pertenecen a este grupo vulnerable a padecer de este problema, factores como el mundo externo, le provocan reacciones agradables y desagradables, entre ellas, experiencias de emociones negativas, tales como, enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo. Cuenca y O'Hara (2006).

Es importante conocer el nivel de estrés para plantear programas para resolver estos problemas que se dan en los docentes, Asimismo, prevenir consecuencias más graves, como el Síndrome de Burnout, que es el efecto de un nivel alto de estrés. Siegrist (1996) considera que “el modelo desajuste esfuerzo -recompensa, hace referencia al desfase entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida”. (Citado en El Sahili, 2010, pág. 172).

b) Justificación práctica

El Sahili, (2010) señala que la docencia requiere mucho manejo emocional y en la institución educativa se logra percibir un ambiente con algo de tensión, sabiendo que los

docentes son la población más vulnerable al problema del estrés laboral, debido al factor de presión y exigencia que ejerce los superiores, los estudiantes y padres de familia, con los que tiene que lidiar a diario, como menciona la Revista Médica Herediana (2016). El psicólogo enfocado a la psicología educativa dentro de una institución, tiene la obligación de analizar la forma de aprendizaje de los estudiantes y también la enseñanza del docente, con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje, para ello, es necesario conocer los factores laborales a la que están expuestos e indagar como éstos se van relacionando con las dificultades que podrían tener, de esta manera buscar una o varias soluciones.

c) Justificación metodológica

Como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014) la recolección de datos se considera necesario para realizar posteriores investigaciones para el beneficio del servicio educativo, contar con pruebas adaptadas a nuestro medio cultural que apoyen a conocer cuáles son los factores laborales más resaltantes, que contribuyen a tener un nivel de estrés laboral alto y también que midan el nivel de estrés para los que ejercen la docencia en los niveles de inicial, primaria y secundaria, para sector privado y público. La investigación es de diseño correlacional porque se busca conocer la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés. De este modo se podrá tener información actualizada que pueda contribuir a la ciencia con una base en que guiarse para futuras investigaciones.

d) Justificación social

La investigación amplia la información acerca de la relación que existe entre los factores laborales como presión y exigencia, organizativa y ambiental y el nivel de estrés laboral, conocer que factor laboral podría estar involucrado en que el docente tenga un nivel alto de estrés de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo. Teniendo los resultados actuales de esta población será de apoyo para posteriores investigaciones donde se busque

hacer una comparación entre Instituciones Educativas privadas y públicas para ver la dinámica de cómo actúan las dimensiones de los factores laborales en el estrés laboral; conociendo el factor, será más rápido tomar decisiones que mejoren la calidad del docente en su centro de trabajo, donde pueda encontrar el bienestar necesario para desempeñar una labor que ayude a brindar un buen aprendizaje a los estudiantes, porque en estos tiempos se espera de una educación integral que involucre no solo el aspecto académico sino también la motivación en el estudiante y su experiencia escolar sea lo más agradable posible. Barber y Mourshed (2008) citados en Alvarado y Llampé (2011) afirman que el niño a cuanta más temprana edad reciba los aprendizajes adecuados, este podrá tener más probabilidades de no tener fracasos escolares en los siguientes grados.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general.

Existe una relación positiva entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

1.5.2. Hipótesis específicos

- Existe una relación positiva entre el factor laboral de presión y exigencia y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.
- Existe una relación positiva entre el factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.
- Existe una relación positiva entre el factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

1.6. Variables

1.6.1. Factores laborales

- Definición conceptual: “Conjunto de percepciones y experiencias del empleado; interacciones en el trabajo, su medio ambiente, satisfacción, necesidades, cultura y situación personal”. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2012, p. 6).
- Definición operacional: Son condiciones laborales en la organización con las que el trabajador se relaciona a menudo y dependerá de cómo se da la dinámica de estas condiciones para no afectar negativamente al trabajador como en su salud física y psicológica, que afecte su estado emocional.

1.6.2. Estrés laboral

- Definición conceptual: “El estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno laboral, superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control” (Cooper, Kirkcaldy & Brown, 1994).
- Definición operacional: El estrés laboral es un desgaste físico, psicológico y emocional en las personas de un centro de trabajo, también viene a ser un conjunto de situaciones tensas como algo que perjudica las relaciones de la persona y su medio externo que uno tiene que asumir a las demandas o exigencias que pueden actuar como estresores que ponen en peligro el bienestar.

A continuación pasamos a mostrar los antecedentes donde se justifica la investigación, dando a conocer también toda información que se requiere acerca de las variables de estudio de forma independiente y la relación con ambas variables, los factores laborales y el nivel de estrés laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chávez (2018) llevó a cabo la investigación Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una institución educativa del distrito metropolitano de Quito, en Ecuador; el propósito de estudio fue saber si existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral, su objetivo fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en la población estudiada. La investigación fue cuantitativa, correlacional y transversal con una población de 92 docentes siendo también su muestra, la hipótesis planteada fue A mayor presencia de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral. Los instrumentos utilizados fueron Factores de riesgo psicosocial FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para el primer variable y el Cuestionario para el estrés tercera versión de la Pontificia Universidad Javeriano y avalado por el Ministerio de Protección Social Colombia, para la segunda variable. Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis siendo que los factores de riesgo psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral.

Zorrilla (2017) en su investigación *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto, en España*, tuvo como propósito analizar cómo influyen las variables sociolaborales y de contexto, así como, las estrategias de afrontamiento en el desarrollo del burnout para ello se planteó dos objetivos: 1) Analizar la relación que existe entre determinados factores de riesgo que rodean a la profesión docente y el desarrollo del síndrome de burnout y 2) Las estrategias de afrontamiento modulan los niveles de burnout. Contó con una muestra de 210 profesores de distintas etapas educativas que laboran en la provincia de Huelva. Estudio de diseño trasversal, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue el Inventario de Estrategias de Afrontamiento y el Inventario de Burnout de Maslach y una serie de indicadores sociolaborales del profesorado extraídas del sistema de Gestión de la Consejería de la Educación aportados. Como resultados obtuvo una correlación significativa entre los indicadores sociolaborales, el estrés y las estrategias de afrontamiento siendo la variable sociolaboral de conductas contrarias a la convivencia del centro que tuvo un pequeño efecto predictivo al desarrollo del estrés.

El Sahili (2012) llevó a cabo la investigación *El estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos*; tuvo el propósito de conocer y medir los factores que producen estrés, tradicionalismo metodológico y malas actitudes de los alumnos, así como su influencia en diversas variables sociodemográficas y laborales, con el objeto de entender los grados de relación que presentan entre sí. Este estudio es una investigación mixta de enfoque cualitativo y cuantitativo a la vez. El diseño es comparativo. El muestreo se realizó con 12 maestros para la parte cualitativa y 76 para la cuantitativa de un total de 139 docentes activos y 18 alumnos de un total de 1914. Se utilizó los instrumentos como: Escala de Medición del Estrés Docente y Escala de Medición de la Metodología tradicionalista genera malas actitudes de los alumnos, las cuales no son suficientes para incrementar su estrés laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Sánchez (2017) en su investigación Factores sociolaborales y estrés en docentes de la ciudad de Huancayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores sociolaborales y el estrés en la población trabajada. La investigación fue de enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo correlacional. La muestra fue de 245 docentes de colegios públicos. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach. Se llega a la conclusión que si existe una relación significativa entre el estrés y los factores sociolaborales.

Novoa (2016) en su investigación Factores que influyen en el estrés de los docentes del colegio San José de Monterrico, en Piura; tuvo como propósito determinar los factores que influyen en el estrés de la población trabajada. Marca como objetivo de estudio Identificar los principales factores que influyen en el estrés de los docentes, tomando 36 docentes como muestra no probabilístico intencional, dado que se trabajó con todos los docentes del nivel secundario. En cuanto a la metodología fue de estudio cuantitativa con enfoque descriptivo. El instrumento utilizado para identificar los factores de influyen en el estrés fue una encuesta elaborada denominada Escala ED-6 que tiene 77 preguntas en seis dimensiones: ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento. La hipótesis planteada fue que los principales factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel secundario del colegio San José de Monterrico son: ansiedad, depresión y desmotivación. La conclusión a la que llega fue que los factores asociados al estrés con mayor impacto es la de creencias desadaptativas, presión y desmotivación.

Donayre (2016) en su investigación Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe, en Lima, tuvo como objetivos identificar las situaciones más problemáticas reconocidas por los docentes en su ámbito laboral, analizar los factores desencadenantes de

estrés laboral que son percibidos en el aula o fuera de ella y analizar las sugerencias de los docentes para favorecer una gestión organizacional que ayude a disminuir el estrés laboral. La muestra consistió en 8 docentes que cumplían con los criterios de selección en cuanto a experiencia aplicando el/los programa/s, antigüedad laboral en la IEPB y nivel de comunicación en el idioma español. El estudio fue de un enfoque cualitativo, inductivo y descriptivo dentro del cual se realizó un estudio de tipo fenomenológico. De la información obtenida se concluyó que existen factores desencadenantes de estrés laboral dando como resultado que los docentes que hacen uso de los programas internacionales perciben estrés laboral por la estructura y ambiente organizacional que influyen directamente en el buen desempeño laboral, trayendo como consecuencia para el docente el sentimiento de poca valoración ante la percepción de indiferencia y despreocupación de las autoridades de la IEPB. Viéndose reflejado en la salud física y emocional lo cual repercute en su motivación laboral y personal ocasionando problemas que se extienden hacia el hogar.

Dávila (2015) llevó a cabo su investigación de Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, donde se planteó como objetivo determinar los niveles de estrés laboral y los factores asociados, la población maestra fue de 40 docentes. La investigación fue cuantitativa, descriptiva simple, de diseño no experimental. El instrumento utilizado fue la escala de estrés laboral de Hernández Gonzales y los resultados obtenidos fueron que se encontró estrés laboral a un nivel medio con el 60%, los factores donde se encontró mayor significancia fueron en desgaste emocional e insatisfacción por retribución y los factores con menor significancia en incidir para el estrés fueron insatisfacción del ejercicio profesional, desmotivación, exceso de demanda de trabajo y demerito profesional.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Factores Laborales

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo en el Perú (2016) define a los factores laborales como el conjunto de condiciones laborales o elementos en la organización donde el empleado se relaciona a menudo en el trabajo, su medio ambiente, siendo satisfactorio o no. La labor o actividad legal de las personas, desde su aparición sobre la tierra, fue para satisfacer sus necesidades utilizando su fuerza o capacidad creativa, para obtener los recursos posibles y modificar lo que su medio le ofrecía y aprovecharlo, esta adaptación del individuo según múltiples estudios epidemiológicos demostró que la salud tiene relación con factores psicosociales que se encuentran presentes en el trabajo contribuyendo a causar y empeorar una enfermedad física o mental. Las presiones del medio exterior, la búsqueda del éxito o miedo al fracaso, sometiendo a la persona a correr el riesgo de tener un mayor grado de estrés. Las condiciones de trabajo que pueden convertirse en factores de riesgo laborales influyen negativamente en la salud de un trabajador, por tanto, lo situaremos en el entorno organizativo y del puesto de trabajo (Coronado, 2006).

Huber (2004) menciona que los factores laborales que se dan en las organizaciones crean múltiples demandas y dificultosas en el trabajador siendo las fuentes del estrés que nacen del modo de trabajo o del ambiente donde se encuentra el trabajador. (Citado en Coronado, 2006).

Para Houtman y Jettinghoff (2008), afirman que el factor laboral va en cambio constante, debido al crecimiento rápido de los avances científicos y tecnológicos y como consecuencias provoca cambios también rápidos en los medios de preparación. (Citado en Mamani, 2015).

Esto significa que los trabajadores deben enfrentarse a:

- La necesidad de desarrollar habilidades para lograr nuevos aprendizajes y destrezas.
- La necesidad de aprender varias maneras de trabajar y relacionarse con los demás.
- La presión que ejercen los demás tratando de buscar mayor productividad
- Las exigencias para acrecentar la calidad de trabajo
- Trabajar mayor tiempo y con la remuneración no considerada.
- Mayor competencia por otros profesionales con conocimientos modernos
- La inseguridad del trabajo que ofrecen menos beneficios
- Poco tiempo para la recreación de uno mismo con la familia y amigos

Los elementos que se encuentran dentro del ámbito laboral del docente, como es su institución educativa, que le genera estrés, considerando entre ellos el factor de la presión y exigencia por parte de los superiores, padres de familia y alumnos; el factor organizativo involucrando el clima organizacional relacionado con la burocracia de la institución, relaciones humanas, los horarios que implica enseñar y por último el factor ambiental involucrando el espacio de trabajo. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

2.2.2. Determinación de las dimensiones.

a. Factor presión y exigencia.

Coronado (2006) menciona que las condiciones de trabajo producen reacciones múltiples en la salud de la persona y por eso se deben incorporar beneficios que puedan dar satisfacción, realización de sus sueños y mejora de la autoestima, por tanto, se puede afirmar que el factor de presión y exigencia es todo aquello que implica la productividad de un puesto de trabajo definido por objetos o recursos que requiere el trabajador para la realización de su labor y tareas sujetas en el marco organizacional o empresarial. Los factores laborales relacionados con la presión y exigencia pudieran tener relación causal de tener una buena o

mala salud en las personas que cumplen con una labor dentro de sus centros de trabajo. (p. 32).

La sobrecarga de trabajo, es ejercer responsabilidades importantes, como tarea o las decisiones de otros. Estas personas habitualmente tienen más estrés, por lo que podrían tener tendencias a fumar más, tener la presión más alta y aumentar los índices de colesterol, que aquellas que solamente se responsabilizan por realizar su propia tarea.

En cuanto a los docentes muy aparte de enseñar en clase tendrá la obligación de llevar otras actividades como: (a) escuela de padres, (b) ser evaluados constantemente por la institución y el Ministerio de Educación, (c) llevar talleres con los alumnos, (d) entre otras funciones. Para tratar de responder la sobre exigencia, hablando solo del área laboral, se debe tener en cuenta que esto provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de la calidad profesional y el aumento del ausentismo. (Coronado, 2006, p. 18).

En el trabajo de Novoa (2016) hace mención a Silvero (2007), donde indica que estos estresores se encuentran cuando existe:

- *Sobrecarga de trabajo:* Cuando se tiene la sensación de no poder llevar a cabo todo el trabajo y sobre todo cuando el tiempo está sobre uno y por otra, la sensación de disgusto personal por no ejecutar nada productivo. Boyle (1995) añade que es uno de los principales causantes del estrés que indican los docentes.
- *Conflicto de roles:* Cuando se tiene un enfrentamiento entre los valores individuales, las metas y el trabajo o demandas diferentes a sus funciones (Smylie, 1999). Si esto se da en el tema educativo se verá cuando exista incoherencia entre las metas individuales y las metas de la Institución Educativa por motivos de que existe una baja identificación como trabajador.

- *Reformas:* Los constantes cambios e *innovaciones* de un sistema profesional hacen que la persona deba enfrentar nuevos retos, desempeñar obligaciones que tomara más tiempo para actualizarse, especializarse y adaptarse a ellas aumentara la tensión y exigencia sobre el profesional.
- *El control sobre la tarea:* O podríamos llamarlo déficit de formación como lo dice Seligman (1990), esto ocurre cuando no se tiene experiencia en las actividades a realizar, no adecuándose quizá a los conocimientos, como por ejemplo cuando un docente toma a cargo un curso donde no está especializado o alguna otra función distinta a sus experiencias. La ausencia de formación en estos casos podría perjudicar en el optimismo a la competencia de la persona, llevándolo a tomar conductas de indefensión y abandono.
- *Estimulación lenta y monótona:* Se genera el estrés cuando las tareas se hacen rutinarias y calculado que no cede a desarrollar el pensamiento creativo. (Citado en Novoa, 2016, p. 20-22).

b. Factor organizativo

Coronado (2006) refiere que son condiciones únicas de cada persona que le facilita o impide ejecutar su labor con calma y seguridad, como también podría darse la falta de habilidad para tratar con los diferentes temperamentos que cada persona tiene y la intolerancia ante estos comportamientos llevara a vivir en un clima laboral desagradable; la incapacidad para trabajar en equipo lleva a una dificultad de relación interpersonal y la dependencia absoluta de otras personas para trabajar. Fuera del trabajo como también están las obligaciones familiares, sostenimiento de la casa, hijos y deberes como pareja tomando en cuenta también la edad, sexo y el estado civil de la persona. (p. 34).

Álvarez (2011) menciona que se trata de la Organización y distribución de las labores, horarios muy estrictos, obligaciones burócratas y estos factores organizativos se encuentran relacionados con ciertos diseños, como: años de existencia y espacio de la organización y procedimientos técnicos que utiliza dirección o gerencia.

Ambiente de control: Cuando existe un nivel alto de control lleva a darse efectos negativos que ataca a la autonomía del trabajador afectando al compromiso e implicación con su labor. Rudow (1999) nos dice que “los teóricos de la autodeterminación señalan que la autonomía constituye una necesidad psicológica básica que afecta el nivel de internalización de conductas que inicialmente se hallan controladas, por elementos de carácter extrínsecos”, en el caso de los docentes que estén percibiendo una baja autonomía están propensos a desarrollar un *locus* de control externo dando paso a sufrir cuadros de estrés. (Citado en Novoa, 2016, p. 21).

- Clima laboral (estable/dinámico, simple/complejo, integrado/diversificado, tranquilo/hostil).

El deterioro de las relaciones con colegas y directivos: Cuando no existe el apoyo social y reconocimiento a uno por su trabajo puede desarrollarse trastornos psicoafectivos en el trabajo. Griffith, Steptoe y Cropley (1999) refieren que se tiene una relación significativa y positiva entre el apoyo social que se da en la Institución Educativa porque desarrollará alta motivación y optimismo para la labor a ejecutar y también el tiempo de permanencia en la enseñanza. (Citado en Novoa, 2016, p. 21).

- Otro aspecto en cuanto a ejercer la labor de educador para tiempos actuales es la *Disminución del respeto social por la enseñanza*, la figura que se establecen hacia el docente, un cambio de la mentalidad social dejando de lado la autoridad del profesional

frente algunos aspectos que corresponden con el estudiante y los padres de familia. (Citado en Novoa, 2016, p. 22).

Thomae, Ayala y Sphan (2006) afirman que el profesional está sujeto a diversos factores laborales de aspecto organizacional como también por parte de la tarea que realiza, el estrés por lo tanto se relaciona con estas características teniendo una incidencia significativamente alta en la docencia. La salud del profesional en educación es un requisito necesario para conservar el equilibrio en su actividad, como portador de ejemplo para una generación nueva de personas a cargo.

Novoa (2016) indica que este factor se caracteriza por la dificultad que la persona tiene para adaptarse en su entorno laboral, son situaciones que cada persona asume dentro de su trabajo y que podría dificultar realizar su labor con tranquilidad y confianza, colocando al trabajador a encontrarse propenso a padecer de estrés grave provocándole mucha ansiedad, escasa tolerancia a la frustración, miedo al liderazgo y a tomar decisiones; personas que cargan sentimientos de impotencia por no lograr sus objetivos; llenos de inseguridad y el miedos; insuficiencia para ayudar emocionalmente a otras personas; incapaces de solucionar de forma satisfactoria las inquietudes de los demás; (p. 24).

Novoa llama a este factor como estresores de la organización, haciendo mención al “conflicto y ambigüedad de rol, las relaciones interpersonales es decir sentirse observado y criticado por los compañeros y dificultad de comunicación”, estas situaciones podrían ser estresante para los docentes, adaptarse a manejar nuevas tecnologías que dispone la organización siendo necesarios quizá para su acción, así también la preparación para el uso de la tecnología respectiva, siendo así que estos recursos deben darse acorde con los requerimientos y exigencias laborales.

c. Factor ambiental

Para Coronado (2006) afirman que los factores de riesgo son también de seguridad, que involucra ver el edificio o lugar de trabajo, las instalaciones y los equipos de trabajo. Los lugares de ambiente donde uno se desenvuelve, también afectan las condiciones climáticas del área de trabajo (temperatura, humedad, etc.) y los productos y sustancias que maniobra. Hablar de lo ergonómico en estos casos es también necesario porque se refiere a la forma de como realiza uno su labor (sentados, de pie, movimientos repetitivos, etc.).

Chávez (2018) define al factor ambiental como estresor externo, que proviene de aspectos físicos, el saber que un medio ambiente deteriorado causa enfermedades nos lleva a un nuevo contexto para la investigación. Teniendo los antecedentes de años atrás el enfermarse por el medio ambiental se daba a causa de la contaminación nuclear o a la manipulación de ciertos productos químicos tóxicos con el que el profesional tenía contacto y se esperaba que con el pasar del tiempo la ciencia solucionaría este problema, hoy, el agujero de ozono que crece cada vez más, la acumulación de residuos, la contaminación del agua y entre ellas la pobreza y la marginación son riesgos ambientales que el ser humano va enfrentando a diario afectando la salud pública.

Muchinsky (2002) toma en cuenta cuatro tipos de estresores físicos: “el calor, el frío, la fatiga y el ruido”, mientras que para Martínez (2004) estos estresores serán las “poluciones atmosféricas, barreras arquitectónicas, exposición a sustancias químicas, higiénicas y seguridad en el lugar de trabajo”. (Citado en El Sahili, 2010, p. 166).

Coronado (2006) indica que “son condiciones externas que los podemos llamar estresores del ambiente físico, que perturban el desempeño de la labor del profesional dificultando la concentración y tranquilidad, desequilibrándola, para ejecutar el trabajo de una manera óptima se espera lo siguiente” (p.31):

- La iluminación: Trabajar de día y de noche no es igual, por ello se requiere ver la intensidad y color de la luz.
- El ruido: Trabajar con sonidos constantemente afecta a los oídos, y a la concentración de la labor, para ello identificar los ruidos desagradables.
- Ambientes contaminados: La percepción de riesgos biológicos son de preocupación y para ello tener el conocimiento de prevención, uso adecuado de la vestimenta y otros implementos necesarios.

Luceño (2005) identifico también que estos factores ambientales intervienen en afectar el desempeño laboral del docente. (Citado en Dávila, 2015, p. 17).

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que fuera aprobado en las Sesiones Ordinarias N° 14 y 28 del CONSSAT para el periodo 2017-2021 mediante Decreto Supremo señala en el artículo 4° la Ley N° 29783, que el Estado, y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga como objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo (Diario El Peruano, 2017),

2.2.3. El estrés

El estrés considerado como una de las enfermedades peligrosas que desestabiliza el equilibrio mental y emocional del ser humano, como también lo dice Lazarus y Folkman (1986), definiendo el estrés como: Conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal, enfatizando los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

Así mismo también, Quick y Quick (1984) señalan que el estrés es una experiencia individual, pero que existen una variedad de demandas o exigencias que pueden actuar como estresores para un grupo de individuos en el lugar de trabajo, representado como estrés organizacional.

La etimología de la palabra Estrés proviene del latín *Strictus*, que es utilizada a menudo durante el siglo XVII para simbolizar "adversidad" o "aflicción", ya para finales del siglo XVIII la palabra evolucionó significando "fuerza", "peso", "presión" o "esfuerzo", origina distintos grados de tensión y desequilibrio en diferentes situaciones por las que pasa la persona, involucrando efectos en su cuerpo y su mente.

El concepto de estrés fue utilizado por primera vez en un trabajo hecho por Hans Selye Montreal (1936) definiéndolo como Una respuesta no específica del cuerpo a cualquier requerimiento. Se desarrolla como reacción a un estímulo llamado estresor e implica un proceso de adaptación que se manifiesta mediante cambios en los niveles hormonales. Según a la investigación que hace Fernández (2009) mencionando a la teoría de Hans Selye, el estrés se agrupa en tres enfoques:

- I. *Estrés como estímulo*: tiene una condición ambiental que busca identificar las diversas situaciones que provocan presión ante la persona del modo que se identifica conocer las respuestas fisiológicas, cognitivas, y conductuales, a causa de dicha presión, como podría ser el trabajo excesivo, llevar una responsabilidad como parte de una familia, etc.
- II. *Estrés como respuesta*: Son las respuestas psicofisiológicas y conductuales que se darán por las situaciones estresantes, alterando el comportamiento, los sentimientos y emociones.

III. *Enfoque interactivo*: Implica las dos formas que se explicaron antes, la interacción de la persona con su medio, haciendo uso de su percepción y evaluación a la situación.

2.2.3.1. Tipos de estrés y respuesta.

Según Selye (1956), Edwards y Cooper (1988) las reacciones del estrés se clasifican en dos tipos teniendo en cuenta sus efectos provocados en la persona. (Citado en Chávez, 2018).

1. **Estrés positivo o Eustrés**: Se muestra en situaciones donde el estrés llevará a lograr buenos resultados ya que causa estimulación y aceleración de forma adecuada permitiendo que la persona cumpla con sus actividades y logre efectos satisfactorios para uno mismo.
2. **Estrés negativo o Distrés**: Se muestran en situaciones donde el estrés causa exigencia y demandas elevadas poniendo a la persona a enfrentarlos sin poseer los recursos o conocimientos adecuados, surge entonces los problemas físicos y psicológicos que podría producir el Síndrome General de Adaptación.

Pose (2005) afirma que este tipo de estrés “causará desordenes fisiológicas acelerando la aparición de síntomas de otras enfermedades y acelerando el deterioro de la salud en el individuo reacciones graves en la persona, indica además que una alta exposición de estrés positivo causaría distrés”. (Citado en Dávila, 2015, p. 13).

Dentro de la investigación de El Sahili (2010) y de Chávez (2018) hacen mención a la teoría de Hans Selye que explica la existencia de tres fases o niveles del Síndrome General de Adaptación, siendo los siguientes:

- a) **Fase de reacción de alarma**: Tiene una corta duración y no es dañino para el organismo porque tiene el tiempo suficiente para recuperarse. Ante la presencia de un estímulo estresante, el organismo reacciona involuntariamente preparándose para dar una

respuesta ante dicha situación y así hacerle frente. Las reacciones que podrían darse son:

(a) Una activación del sistema nervioso (sequedad de boca, taquicardia, pupilas dilatadas, frecuencia, sudoración, tensión muscular, y aumento de la tensión arterial. (b) Una activación psicológica (aumento de la capacidad de atención y concentración).

- b) Fase de resistencia:** El organismo buscará la forma de hacerle frente a los estímulos estresores tratando de reducir los efectos desagradables alguna parte del cuerpo con el objetivo de hacer menos dañino para uno. Esta fase se da cuando la persona está sujeta a las situaciones estresantes por tiempo prolongado y mantiene una sensación de hostilidad o amenaza que busca perjudicarlo.

Se da una lucha entre la el medio externo y el medio interno en uno, donde si la persona logra manejar la situación saldrá sin ningún problema y quedara en esta fase, pero si no es así pasara a la siguiente etapa.

- c) Fase de agotamiento:** Se llega a esta etapa cuando ya se haya utilizado todos los recursos que la persona pudo usar trayendo consecuencia físicas y psicológicas como alteraciones psicosomáticas y también llegar a una peor consecuencia que podría conducir a la muerte.

Las manifestaciones del estrés se dan por medio de:

Manifestaciones cognitivas

- Mucha preocupación.
- Demasiada Incertidumbre.
- Dificultad para la concentración
- Sensación de desesperanza.
- Mal humor.

- Dificultad en la orientación.
- Bajo manejo de la frustración.

Manifestaciones motoras

- Expresarse de manera rápida pudiendo trabarse.
- Presencia de Temblores en las manos y piernas.
- Ansiedad por comer a cada instante o por el contrario falta de apetito.
- Manifestaciones desbordadas de emociones.
- Manifestaciones de conductas impulsivas frente a situaciones insignificantes.

Manifestaciones fisiológicas

- Aceleración del ritmo cardiaco.
- Signos de sudoración.
- Dilatación de pupilas.
- Músculos tensionados.
- Deficiencias en el sistema inmunológico.

2.2.3.2. Determinación de las dimensiones

Maslach y Jackson (1981) mencionan tres dimensiones del Síndrome de Burnout para demostrar su teoría, siendo las siguientes:

- a. Agotamiento emocional.

Buzzetti, M. (2005) define este término como “situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios. Aparece el desgaste, la fatiga, manifestaciones físicas y psíquicas experimentándose una sensación de no tener nada que ofrecer profesionalmente”.

Payne y Fletcher (1983) hace mención de la demanda que significan las labores y el contexto laboral que muestra distintos estímulos operativos, intelectuales, sociales y económicos. En caso que el trabajo apremia la labor del trabajador con bajos niveles de restricción las demandas no serán estresantes, es más, las altas demandas podrían ser buenas para obtener mejores resultados siempre en cuando se den de manera apropiadas resultando ser estimulantes para la persona, permitiéndoles poner en práctica sus habilidades. (Citado en Barradas, 2018).

Existen varias situaciones abrumadoras que bloquean el ejercicio mental como la saturación de trabajos, estar al límite de tiempo, capacidad de atención, las interrupciones imprevistas; entre otras, considerando también las exigencias psicológicas como exposiciones emocionales y sentimentales.

b. Realización personal.

Refiere a la forma de cómo se trabaja, teniendo en cuenta dos componentes:

Autonomía: Cuando la persona sabe controlar sus propias actividades teniendo posibilidad inmediata de tomar decisiones en relación a su labor.

Desarrollo de habilidades: Cuando la labor que desempeña la persona le permite desarrollar sus propias capacidades como su creatividad y aprendizaje llevándolo a la motivación.

Karasek y Theorell (1990), refiere que se podría prevenir el estrés laboral si se mejoraran la presión laboral, eso haría que el trabajador tuviera control sobre sus funciones que realiza.

c. Despersonalización.

Maslach (2001) afirma, “es el desarrollo de actitudes, cinismo y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias. Los sujetos presentan un incremento en la

irritabilidad, con pérdida en la motivación, con reacciones de distanciamiento y hostilidad hacia los pacientes y compañeros de trabajo”. (Citado en Buzzetti, 2005, p.41).

El grado de apoyo es también importante en este punto, cuanto es el grado de confianza con los compañeros y superiores, parte importante para que se cree un ambiente agradable u hostil y ello se verá plasmado en el desempeño laboral.

Jhonson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990), mencionan que “un alto nivel de apoyo social por parte de los demás colaboradores en el trabajo reduce las reacciones del estrés, mientras que si el apoyo es de bajo nivel aumentara los efectos del estrés”. (Citado en Marredo, 2015, p. 42).

2.2.3.3. El estrés laboral.

Maslach y Jackson (1997) menciona que el estrés laboral se determina como cansancio emocional llevando al individuo a una pérdida de motivación y este avanza hacia los sentimientos de inadecuación y fracaso, de esa manera se dará un desgaste físico, psicológico y emocional en el trabajador en su centro de trabajo, también viene a ser un conjunto de situaciones valorada como algo que grava o excede las relaciones de la persona y su medio externo como las situaciones que el trabajador tiene que asumir y las demandas o exigencias que pueden actuar como estresores ponen en peligro el bienestar personal. (Citado en Dávila, 2015, pág. 11).

La Comisión Europea (2000) define al estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamental a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o del entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. (Citado en Dávila, 2015, pág. 11).

Cuando nos enfrentamos a situaciones nuevas en el ámbito laboral, la persona crea muchas expectativas con respecto a las consecuencias que tendrá cierta acción ejecutada, la persona buscará su satisfacción o realización personal y cuando en el transcurso del camino esta sea difícil de conseguirlo o hasta tenga fracasos, entonces se produce el estrés como lo menciona, Cohen, Kessler y Gordon (1997) definen el estrés como un “proceso donde las demandas ambientales exceden la capacidad adaptativa de un organismo dando lugar a cambios psicológicos y biológicos que pudiera llevar a la persona a sufrir de alguna enfermedad”. (Citado en Marredo, 2015, p. 27).

La falta de adaptabilidad hacia estas situaciones hace que el individuo tenga ideas y hasta acciones negativas, viéndose envuelto en una cadena de crisis tales como: (a) la sobrecarga laboral y acelerado (b) trabajar más horas extras, (c) la precaria demanda del empleo, (d) hacer lo mismo todos los días, y (e) la rutina, entre otros. El estrés viene a ser entonces una respuesta a un entorno donde la persona se siente indefensa o inexperta para cumplir con las demandas, llegando a obtener resultados no favorables.

Otras condiciones por las que se llega a un estrés laboral son:

- Los ambientes donde se labora son inadecuados.
- Tener grandes responsabilidades e importantes decisiones que tomar.
- Recursos escasos para cumplir con la labor.

Hernández, Solorza y Velásquez (1999) citado en Chávez (2018) clasifican el estrés laboral en tres niveles, según el grado de intensidad con que se presenta.

- a. **Estrés agudo:** es la forma más común en la cual se presenta el estrés, se da por la presión que el medio externo exige en la persona a diario siendo estimulante si se maneja y agotador si no se puede hacerlo.

Según Mora (2012) refiere que “este tipo de estrés pudiera provocar desequilibrio emocional, problemas musculares y manifestaciones fisiológicas”. (Citado en Chávez, 2018, p. 49).

b. Estrés agudo episódico: Se manifiestan en personas que llevan una vida desordenada y tengan pensamientos negativos, cuando se tiene una preocupación constante, y el pesimismo.

Según Hiriyapa (2018) “este tipo de estrés se da por llevar un largo tiempo de estrés agudo por demasiadas exigencias provocando ansiedad, mal humor y tensión en la mente y el cuerpo”. (Citado en Chávez, 2018, p. 50).

c. Estrés crónico: “Se presenta de forma agotadora y en tiempo prolongado causando daños graves en el cuerpo y la mente, es decir, sobrepasa el umbral de resistencia de la persona, convirtiéndose en distrés”. (Citado en Chávez, 2018, p. 50).

El estrés laboral como factor de riesgo: Estrés Crónico (Síndrome de Burnout)

Según Mababu (2012) refiere que el síndrome de Burnout “se da por respuesta a un estrés emocional crónico de manera prolongada, esto se convertirá en un factor de riesgo para la salud de la persona ocasionando en el cuerpo la fase de resistencia prolongada causando que llegue a la fase de agotamiento físico y psicológico”. (Citado en Novoa, 2016, p. 18).

Según Ayuso (2006) refiere que este síndrome de burnout también es llamado “síndrome del profesional quemado” o de “desgaste profesional”, siendo llamado así por Freudenberger (1974) quien era un psicólogo clínico que trabajó en buscar respuestas al estrés en profesionales de la salud.

Como ejemplo para poder entenderlo mejor daré el caso siguiente: Cuando uno se encuentra laborando en una nueva organización, es normal que la fase de alerta se produzca como respuesta a los nuevos eventos que la persona tendrá, porque implica adaptarse a su

labor, luego se pasa a la etapa de resistencia, que con el tiempo nos lleva a manejar las presiones que demanda el trabajo; y es ahí cuando se da la rutina, lo repetitivo de la misma labor a diario produciendo síntomas de agotamiento.

2.2.3.4. Consecuencias del estrés laboral

El estrés se encontrará presente en todas nuestras actividades laborales para ayudarnos al desempeño y estimulación de nuestro trabajo pero tenemos que tener presentes que nuestro organismo a veces no responderá de forma adecuada a todo y podría tener reacciones negativas produciéndose consecuencias y una serie de efectos negativos. (Citado en Chávez, 2018, p. 54).

- **Consecuencias físicas:** El estrés laboral causa una diversidad de enfermedades, como: alteraciones de humor y sueño, malestares estomacales y el dolor de cabeza, siendo indicios del estrés relacionado al trabajo, pero también se debe contrarrestar con chequeos médicos para estar seguros de que el problema es a causa de ello y no de algún problema orgánico, esto en caso de enfermedades crónicas, para ello se requiere hacer un seguimiento durante un tiempo y descubrir también muchos otros factores como podrían ser problemas cardiovascular, afecciones músculos esqueléticos y las afecciones psicológicas. El estrés también puede desarrollar diferentes patologías como (a) ansiedad, (b) depresión, (c) neurosis, (d) enfermedad cardiaca y cerebrovascular, (d) hipertensión, (e) Intestino irritable, (f) ulcera péptica, (g) hipertensión arterial y (h) enfermedades coronarias.
- **Consecuencias psicológicas:** (a) incapacidad para tomar decisiones, (b) sensación de confusión, (c) incapacidad para concentrarse, (d) bloqueos mentales, (e) trastornos del sueño, ansiedad, miedos y fobias, (f) depresión y otros trastornos afectivos, (g) trastornos alimenticios y (h) trastornos de personalidad.

- **Consecuencias laborales:** según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al estrés laboral: "Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo; resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores". Son considerables los gastos y pérdidas que se dan en las empresas e instituciones por las consecuencias que causa del estrés en sus colaboradores; generalmente los notamos en crecientes índices de (a) ausentismo, (b) baja productividad, (c) accidentes profesionales, (d) aumento del lucro incesante, (e) aumento de quejas de los clientes, (f) aumento en el consumo de alcohol y tabaco y (g) rotación elevada de puestos.

2.2.3.5. El estrés en docentes

Kyriacou y a Travers y Cooper (1997) son los autores que destacan en definir el estrés laboral docente y dicen, "el estrés del profesor puede ser definido como la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo de profesor". (Citado en Donayre, 2016, p. 21).

Asi mismo, Kyriacou (2003) hace una reflexión sobre el papel que el docente tiene sobre la sociedad mencionando que enseñar es una carrera fascinante que permite seguir estudiando los temas que a uno le interesan, ayudar a los niños a aprender y desarrollarse, y disfrutar del trabajo en equipo. Pero es tambien un oficio muy exigente, y de hecho, todos los profesores acaban sufriendo estrés tarde o temprano. (Citado en Donayre, 2016, p. 22).

Las investigaciones acerca del estrés laboral en docentes son muy pocos, sin embargo, existen estudios que consideran a la docencia como una de las profesiones con alto riesgo de sufrir estrés laboral, por la interacción directa y continua entre los estudiantes.

Otero (2015) refiere que el estrés docente es cuando no alcanzan equilibrar el desgaste diario de su labor como la carga laboral, la programación de turnos para preparar el material escrito o visual para las clases correspondientes, y en algunos casos tiene la responsabilidad de enseñar más de dos materias realizando altas demandas, podrían sentir diversos síntomas físicos (dolores digestivos, dificultades coronarios y neurológicos, dolores de cabeza, temblores, y otros) y psicológicas (baja autoestima, falta de autorrealización, sentimiento de inferioridad, ansiedad, apatía, depresión, frustración, nerviosismo, alteraciones en el sueño y alimentarias, irritabilidad, cambios de humor), y se tiene escasas estrategias de afrontamiento. (Citado en Sánchez, 2017, p. 38).

Sanchez et al. (2003) consideran que:

El docente se encuentra aislado de sus compañeros, lo cual le impide tener una conciencia colectiva practica y enfrentarse a los problemas comunes a traves de acciones directas hacia su entorno laboral, de tal suerte que solamente este enfrentamiento es realizado a travez de charlas indirectas en el salón de maestros, pasillos, etc. Como si se enfrentara a fantasmas y no a situaciones vivas o reales.

Por ello quizá el maestro sea considerado como alguien muy vulnerable porque se va enfrentando a que los alumnos o colegas hagan comentarios imprudentes cayendo fácilmente a sentirse incómodo. La atención a los materiales didácticos son situaciones que también podrían causar molestias si no se dan de manera adecuada, el docente trabaja con más afectividad si cuenta con excelentes materiales didácticos. (Citado en El Sahili, 2010, p. 48, 76).

Meza (2010) añade que el docente al encontrarse en aula se presentara a un conjunto de cargas que podrían ser inicio del estrés al contar o no con un lugar adecuado para su trabajo, contando la posiciones, si cuenta con un escritorio adecuado para descansar en

momentos o no, los movimientos, esfuerzos al mover algún objeto pesado, arreglar aparatos, etc. (Citado en El Sahili, 2010, p. 82).

2.2.4. Modelos explicativos para el estrés docente

2.2.4.1. Modelo demanda – control – apoyo

Modelo planteado por Karasek y Theorell (1990)

Considera que:

La presión para el logro de los objetivos laborales, al ser enfrentada por el sujeto, sobrepasa sus recursos personales; debido a la falta de autonomía que se presenta en el docente, no tiene control sobre el medio amenazante ni puede tomar las medidas necesarias para paliarlo, a lo anterior se agrega otro variable: el soporte que brinda el entorno laboral que se expresará en el reconocimiento y estimulación de las personas que están a su lado. (Citado en El Sahili, 2010, p. 169).

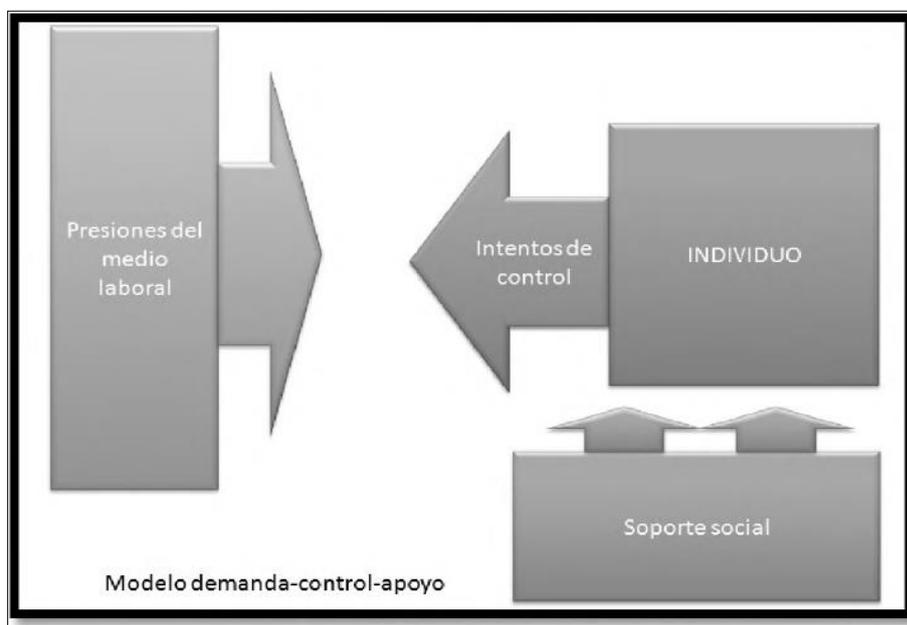


Figura 1. Adaptado por El Sahili (2010) de Karasek y Theorell (1990).

El Sahili (2010), mediante este modelo, refiere que el sistema escolar exige al docente que cumpla con muchas condiciones para el puesto empujándolo a optar por varias alternativas dentro de su experiencia y así mantener el control, pero pasa que no puede escapar de las situaciones que provocaran tensión sobrepasando a los recursos que tiene y es ahí donde se verá afectado por los demás, bien lo apoyaran, atacaran, presionaran o juzgaran, si se da un apoyo, el respaldo de los compañeros podrá amortiguar su carga emocional. (p. 170).

2.2.4.2. Modelo de ajuste entre individuo y ambiente laboral.

Propuesto por Harrison (1978) señala que el provocador del estrés serán las demandas del entorno y los recursos que la persona poseerá para hacerles frente. El estrés se dará por la falta de ajuste entre las habilidades de la persona, la capacidad que dispone, las exigencias del entorno, las demandas del trabajo y sus necesidades. Si el ajuste entre la persona y su entorno laboral no se da, acarreará múltiples problemas y si se prolonga en el tiempo las consecuencias se darán a desarrollar enfermedades físicas y psicológicas, pero si sucede que existe un buen ajuste entre la persona y su entorno laboral se conseguirá la satisfacción y crecimiento personal para ello será necesario utilizar de sus mecanismos de afrontamiento para cambiar las características objetivas del entorno laboral. (Zorrilla, 2017, p. 31)

2.2.4.3. Modelo inadecuación persona – entorno

Creado por Hackman y Oldham (1980) enfatizan que:

La mala adaptación entre las capacidades, expectativas o necesidades del trabajador y las oportunidades reales que el trabajo ofrece; se hace referencia al hecho de que si las exigencias laborales son elevadas, difícilmente el empleado podrá hacerles frente, sobre todo si no se pueden modificarse esas condiciones; por lo regular el docente no

puede cambiar el grupo o la interacción con él o, si logra hacerlo, es de forma muy limitada. (Citado en El Sahili, 2010, p. 171).

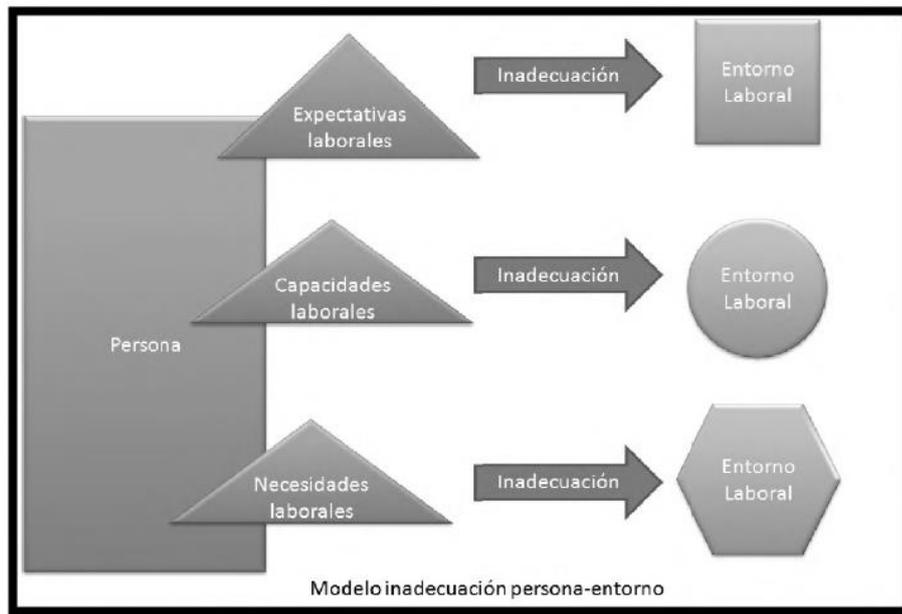


Figura 2. Adaptado por El Sahili (2010) de Hackman y Oldham (1980)

Importante también será contar con el apoyo social para amortiguar todo el peso de las situaciones que exigen demasiada presión y existe un bajo control.

2.2.4.4. Modelo desajuste esfuerzo – recompensa

Planteado por Siegrist (1996), este modelo hace referencia al:

Desfase entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida. Puede suceder que en el ambiente laboral no se proporcione la retroalimentación adecuada al trabajo y esfuerzo desempeñado. Si esta situación es constante entre las expectativas y los resultados percibidos, puede conducir a sentimientos de insatisfacción, injusticia y desencadenar estrés. Se presenta cuando un docente, se ha esforzado en realizar su trabajo, obtiene poca retroalimentación positiva sobre estas acciones; cuando el entorno le comparte su punto de vista, este es negativo y contrasta con las

expectativas internamente planteadas sobre su propio desempeño. (Citado en El Sahli, 2010, p. 172).

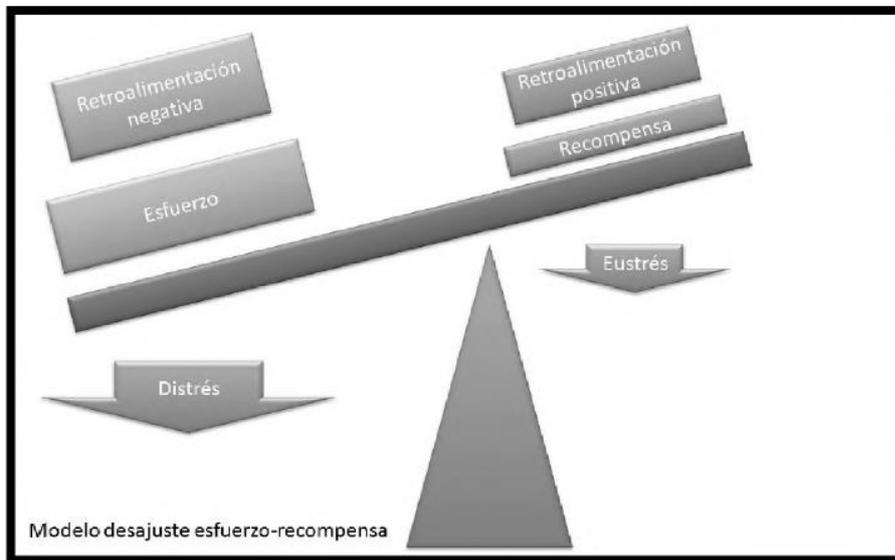


Figura 3. Adaptado por El Sahli (2010) de Siegrist (1996)

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Factor.

Son aquellos elementos que podrían condicionar a un escenario, siendo los ocasionales de la evolución o involución del ser humano. Un factor será que contribuya a que se obtengan determinados resultados. (Diccionario de la Real Academia Española).

2.3.2. Factor laboral.

Son condiciones que se dan en el trabajo, que hacen posible o no la realización de las funciones y de no ser eliminados los factores negativos tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Su relación trae consecuencias. (El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo en el Perú, 2016).

2.3.3. El estrés.

Es un estado de desequilibrio emocional que conlleva a un desgaste físico, esto ante la falta de adaptación de la persona cuando tiene que enfrentar situaciones nuevas. (Selye Montreal, 1936).

2.3.4. Estrés laboral

Progresiva presión en el entorno laboral que induce a la saturación física o mental del trabajador, provocando múltiples efectos que afectan a su salud, y también a la de su entorno. (Maslash y Jackson, 1997).

2.3.5. Docencia

Es la persona que se dedica a enseñar, haciendo referencia a la enseñanza, impartiendo conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte, poseyendo una habilidad pedagógica para convertirse en un agente efectivo en el proceso de aprendizaje en sus alumnos. (Fornés, 1995).

En la investigación llegó al desenlace que los Factores Laborales de la Institución Educativa son un determinante para los docentes teniendo que ver con su desarrollo personal y su labor en el aula, lo que últimamente va a crear en gran medida la calidad de su enseñanza en quienes las recibe, y por otro lado en la salud del docente, importante para un buen desempeño, mientras que un docente enfermo prolongara su ausentismo perdiendo horas de clase, o también en caso que asista a laborar con molestias no tendrá un buen rendimiento en su labor, como lo menciona el Instituto de Pedagogía Popular del Perú en su informe N° 23, poniendo ahínco en la importancia de mejorar las condiciones de trabajo. La relación que tiene con el Estrés Laboral es significativa ya que de no manejar bien estos Factores Laborales dentro de la Institución podría llevar a desenlaces graves como el síndrome de Burnout, afectando no solo al docente sino también a la Institución.

Desde la perspectiva el modelo de demanda – control - apoyo, uno de los enfoques teóricos integrado al ámbito de la salud ocupacional de Karasek y heorell (1990) explica el proceso de estrés, motivación y aprendizaje que se dan en el trabajo, por consiguiente las condiciones que el trabajador tendrá en su centro laboral es importante para su bienestar psicológico y hasta físico.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método y alcance de la investigación

3.1.1. Método de investigación.

a. Método general

El estudio ha empleado el método científico, este enfoque usa la recolección de datos para probar la hipótesis y obtener resultados numéricos como se llevó a cabo la investigación, haciendo uso de métodos estadísticos para obtener datos objetivos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

b. Método específico

Se utilizó el método descriptivo, la misma permite describir diversas características, rasgos importantes, propiedades y situaciones a analizar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.2. Nivel

El nivel de investigación es correlacional, donde se mide ambas variables por separados, cuantificarlos, analizar y establecer el grado de relación que existe entre los

factores laborales y el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

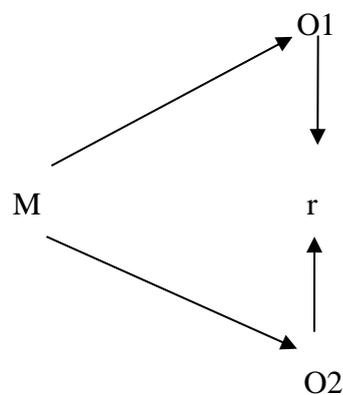
3.1.3. Tipo de estudio

El trabajo realizado corresponde al tipo de investigación básica que tiene como propósito buscar nuevos conocimientos como principios o leyes científicos sin una finalidad práctica y solo aprovechar de estos conocimientos. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.2. Diseño de la investigación

La investigación empleó el diseño Correlacional, buscó establecer el grado de asociación entre las variables; factores laborales y nivel de estrés laboral. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Se muestra a continuación:



Donde:

M: Muestra

O₁: Variable 1: Factores Laborales

O₂: Variable 2: Nivel de Estrés

r: Relación entre ambas variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

En la investigación, la población estuvo conformada por todos los docentes de aula de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, que cuenta con 33 docentes entre los niveles de inicial, primaria y secundaria. Población es la totalidad de los miembros de la unidad de análisis. (Mejía, 2013).

Criterios de inclusión.

- Docentes de aula que laboran en los tres niveles de educación básica regular: inicial, primaria y secundaria.
- Docentes de ambos sexos.

Criterios de exclusión.

- Docentes que laboran en el área administrativa y no están en aula, como los coordinadores.

3.3.2. Muestra.

Es el sub grupo de la población del que recolectamos los datos y tienen que ser representativo de la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Como la población fue relativamente pequeña, se decidió trabajar con el total de la población; es decir la muestra fue igual a la población. La muestra que se utilizó fue no probabilística porque la investigación fue dirigida a los que desempeñan la labor docente en aula buscando conocer las características que marcan los factores laborales dentro de su labor profesional. Se contó con el total de docentes que existen siendo 33, los que trabajan dentro de aula, tomando como muestra simple a todos ellos, según Hernández citado en Castro

(2003) menciona que “si la población es menor a 50 participantes, la población será la misma en la muestra”. (p. 69).

Por tratarse de una población muestral no fue necesario utilizar la técnica de muestreo.

Distribución del nivel educativo	Mujer	Varón	Total
Inicial	8		8
Primaria	12		12
Secundaria	6	7	13
Total	26	7	33

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta, habiéndolos reunido en un ambiente a todos los docentes con el objetivo de conseguir los datos que se buscaron obtener con fines de la investigación. (Sánchez, 2018).

Instrumento

Se utilizó dos instrumentos; primero, el Cuestionario Factores Laborales adaptado de la Dr. Joana Fornés Vives, que consta de 25 ítems, escala Likert de cinco respuestas, adaptado para la población de Huancayo con fines de la investigación. El segundo, el Inventario del Estrés Laboral que consta de 25 ítems, escala Likert de cinco respuestas, adaptado a la ciudad de Huancayo por el Mag. José Antonio Álvarez Huamán, que permite lograr el objetivo de obtener información para determinar el nivel de estrés laboral en los docentes a la cual se investiga. Para obtener los datos reales se encuestó a todos los docentes,

tomando en cuenta que son de los tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria, aplicando las encuestas por la mañana, siendo esta la disposición de los sujetos.

El modo del que se tomaron los cuestionarios fue en distintos días debido al tiempo de los docentes, por ello a inicios del mes de marzo se llevó a cabo la encuesta del inventario de estrés laboral y para inicios de abril se dio el cuestionario de factores laborales.

3.4.1. Instrumento para la primera variable

Cuestionario Factores Laborales

Este cuestionario fue basado en la encuesta creada por Joana Fornés Vives que fue titulado “Respuesta emocional al estrés laboral” aplicada en febrero de 1994 en la revista ROL de enfermería en las páginas del 30 al 39, fue modificado considerando tres categorías en los factores generadores de estrés laboral como el de Presión y exigencia, el Organizativo y el Ambiental; conteniendo 12 ítems cada categoría, haciendo un total de 36 ítems de variables continuas. (Coronado, 2006).

Se llevó a cabo la adaptación del test para hacer posible la aplicación a docentes adaptándolo a 25 ítems, agrupándolos de la siguiente forma: ocho ítems para el factor laboral Presión y Exigencia, ocho ítems para el factor laboral Organizativa y nueve ítems para el factor laboral Ambiental. Se utilizó la escala de tipo Likert de 5 puntos siendo las opciones “Nunca”, “Casi nunca”, “A veces”. Casi siempre” y “Siempre”.

FICHA TÉCNICA

NOMBRE ORIGINAL	: Factores Laborales
AUTOR	: Joana Fornés Vives
PROCEDENCIA	: España
NOMBRE DE ADAPTACION	: Cuestionario de Factores Laborales
NUMERO DE ITEMS	: 25
CALIFICACION	: Manual
ADMINISTRACION	: Individual y colectivo
DURACION	: 15 minutos
APLICACIÓN	: Docentes
PUNTUACION	: Manual
TIPIFICACION	: Baremos peruanos
USOS	: Educativo
MATERIALES	: Cuestionario

Propiedades del Instrumento

- Validez

Como dice Hernandez, Fernández y Baptista (2014) la validez del instrumento es el grado que verdaderamente mide la variable que se busca medir, y para la validación del cuestionario se dio por medio de validez por juicio de expertos y validez de contenido, con un índice de pertinencia de 0.66 a 0.99, para el caso de la investigación se consigue un Índice de Validación de Contenido a un 0.73, siendo la calificación de los jueces de experto, esto demuestra que el instrumento tiene validez.

Tabla 1

Resultados de la validación de juicio de expertos.

N°	Validador	Grado académico	Resultado
1	Mg. Félix Alberto Galván Canchanya	Magister	0.32
2	Lic. Jaime García Hinojosa	Licenciado	0.87
3	Lic. Esther Ellen Rodríguez Curazi	Licenciado	0.99
Promedio total de valoración de jueces			0.73

Tabla 2

Validez de contenido

N°	ITEMS	JUECES			CVR	VALIDEZ	OBSERVACIONES
		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			
1	Dar clases en varios y diferentes salones	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
2	Exigencia laboral por parte de los padres de familia	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
3	Exigencia laboral por parte de sus superiores	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
4	Armado de los materiales de estudio para cada salón	0	0	0.99	0.33	Redacción/ Valido	Redacción
5	Estudiantes con problemas de conducta	0.99	0.99	0.99	0.99	Valido	
6	Miedo a tomar dediciones equivocadas en situaciones de presión	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción

7	Alumnos con dificultades para el aprendizaje que requieren mayor atención	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
8	Sentirse evaluado durante las clases por sus superiores	0.99	0.99	0.99	0.99	Valido	
9	El no cumplimiento de las expectativas con la institución	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
10	Dificultad de llevar una buena relación con los alumnos	0.99	0.99	0.99	0.99	Valido	
11	Asumir responsabilidades en diferentes actividades de la institución (aniversario, fechas festivas y otros)	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
12	Inadecuadas relaciones interpersonales con superiores, subordinados y otros integrantes de la institución	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
13	Recibir indicaciones contradictorias	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
14	Confianza restringida por parte de los superiores o subordinados	0.99	0.99	0.99	0.99	Valido	
15	Demora en el pedido de materiales o recursos a dirección	0.99	0	0.99	0.67	Redacción/ Valido	Redacción
16	Visita de los padres de familia	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
17	Exposición a peligros físicos del ambiente	0.99	0.99	0.99	0.99	Valido	

18	Ruidos ambientales cerca al lugar de trabajo	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
19	No disponibilidad de materiales o recursos para la clase	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
20	Inadecuada iluminación respecto al área de trabajo	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
21	Inadecuada ventilación y temperatura en el aula	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
22	Mobiliario incomodo e inadecuado	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
23	Servicios con malas condiciones de higiene	0	0.99	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción
24	Espacio reducido del ambiente de trabajo	0.99	0.99	0.99	0.99	Valido	
25	Inadecuados lugares para los refrigerio	0.99	0	0.99	0.66	Redacción/ Valido	Redacción

En el cuadro se evidencia la consulta sobre la pertinencia de los ítems a expertos, el mismo que se ha contado con tres jueces, valorando que evalúa el constructo Factores Laborales, siendo estos medidos como:

0: No es pertinente

0.99: Es pertinente

Tabla 3

Baremos específicos del Cuestionario Factores Laborales

Factores Laborales	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Factor presión y exigencia	0 - 13	14 – 20	21 - 32
Factor organizativo	0 - 13	14 – 20	21 - 32
Factor ambiental	0 - 15	16 – 23	24 - 36

- **Confiabilidad**

Hernandez, Fernández y Baptista (2014) afirma que la confiabilidad será el grado en que el instrumento da resultados consistentes y coherentes, para comprobar la fiabilidad del instrumento se deben comprobar los valores, que oscilan entre 0 y 1. Se asegura que existe una consistencia interna aceptable cuando el valor que se obtiene de alfa Cronbach es superior a 0,7. Para medir el coeficiente de confiabilidad de la prueba objetiva de conocimientos fue realizado mediante el método de alfa de cronbach, se aplicó el instrumento con apoyo del Spss-24, obteniendo como resultados que la confiabilidad del cuestionario Factores Laborales es de 0,884. Esto quiere decir que el instrumento tiene un alto grado de fiabilidad, como se presenta en el siguiente cuadro:

Tabla 4

Resultados de la prueba de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,884	0,895	25

3.4.2. Instrumento para la segunda variable

Inventario de Estrés Laboral:

La adaptación en Huancayo del Inventario de Estrés Laboral, fue realizada por el Lic. Álvarez Huamán, José Antonio; utilizando un muestreo probabilístico estratificado aleatorio simple, conformado por 90 docentes universitarios. El índice de validez fue determinado por: validez de contenido, validez de constructo y validez por criterio de jueces con un índice de pertinencia de 0,66 a 0.99. La fiabilidad del test según consistencia interna basado en el Alfa de cronbach obtuvo un índice de pertinencia de 84%. (Contreras, 2016).

FICHA TÉCNICA

NOMBRE ORIGINAL	: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)
AUTOR	: Chistina Maslach
ADAPTACION EN HYO.	: Lic. Álvarez Huamán, José Antonio
NOMBRE DE ADAPTACIÓN	: Test de Estrés Laboral en Docentes
NÚMERO DE ÍTEMS	: 25 ítems
CALIFICACIÓN	: Manual
ADMINISTRACIÓN	: Individual o colectiva
DURACIÓN	: 15 minutos
APLICACIÓN	: Individual
PUNTUACIÓN	: Calificación Manual
TIPIFICACIÓN	: 90 docentes
USOS	: Educación, Clínico y Laboral
MATERIALES	: Manual de T.E.L.D., Hoja de respuesta, Plantilla de corrección, Hoja de Resultados.

Propiedades del Instrumento

- Validez

Contreras (2016) validó el cuestionario por juicio de expertos, de contenido y de constructo con un índice de pertinencia de 0.66 a 0.99 para el caso de la investigación se

consigue un promedio total de valoración de Jueces en un 0,97 esto demuestra que el instrumento tiene validez, como se visualiza en el anexo 13.

- **Confiabilidad**

Contreras (2016) en su investigación demuestra que el inventario de estrés laboral fue adaptado en la ciudad de Huancayo, utilizando un muestreo probabilístico estratificado aleatorio simple, estuvo conformado por 90 docentes universitarios. Utilizó el método de consistencia interna basado en el Alfa de Crombach, alcanzando un índice de pertinencia de 0.84. Mostrando que el instrumento tiene un alto grado de fiabilidad.

Pasamos a mostrar e interpretar los resultados del tratamiento y analizar la información de la prueba de hipótesis general y específicas, para ello, se ha utilizado la prueba estadística de Pearson; a continuación detallamos en las tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información

La población se estableció por el acuerdo llegado con el director de la Institución Educativa, el cual permitió tomar las pruebas a todos sus docentes en los niveles educativos de inicial, primaria y secundaria.

Los cuestionarios de factores laborales y nivel de estrés laboral que se tomó a todos los docentes de aula, fueron realizados en el mes de abril del año 2018, las cuales se aplicaron de forma paralela. Para la aplicación de estos cuestionarios, se reunió en un solo ambiente a los docentes, con el permiso de Dirección, y se les brindó las indicaciones de resolver con la mayor sinceridad, que no hay respuesta buena, ni mala y que sus datos como también los resultados serán manejados con confidencialidad. Habiendo obtenido los datos, se pasó a describir estadísticamente los resultados de datos generales de la muestra, datos de contingencia entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral y por último responder a las hipótesis planteadas.

Presentamos a continuación los detalles de los aspectos generales como son las variables de género, edad, grado de instrucción, tiempo de servicio y la distribución del nivel educativo. Esto nos permite conocer las características generales del grupo de estudio.

Tabla 5

Género de los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret”

Género de los docentes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	26	78,8	78,8	78,8
Varón	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Se visualiza en la tabla N° 05 la cantidad de docentes, según el género en la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, se tiene la muestra de 33 docentes de los cuales 26 son mujeres representando el 78,8% y siete son varones representando el 21,2%.

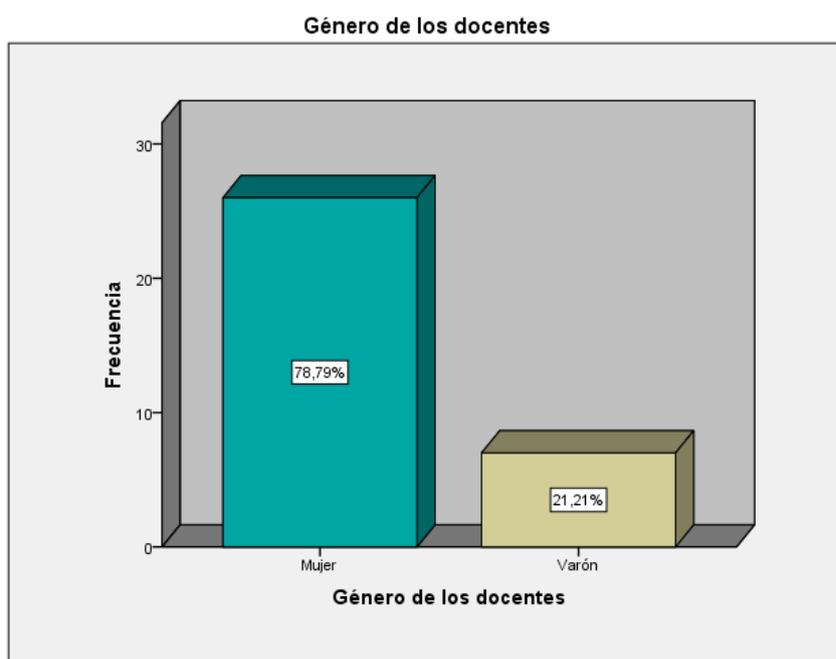


Figura 4. Género de los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret”

Como se puede ilustrar en la figura N° 4, que la mayor parte de la muestra lo representan las mujeres.

Tabla 6

Edad de los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

Edad de los docentes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menores de 30 Años	10	30,3	30,3	30,3
De 30 a 50 años	21	63,6	63,6	93,9
Mayores de 50 Años	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

En la tabla N° 06, observamos la edad de los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, arrojando como resultado que de los 33 docentes 10 de ellos son menores de 30 años representando el 30,3%, 21 docentes están entre los 30 a 50 años representando el 63,6% y dos docentes son mayores a 50 años representando el 6,1%.

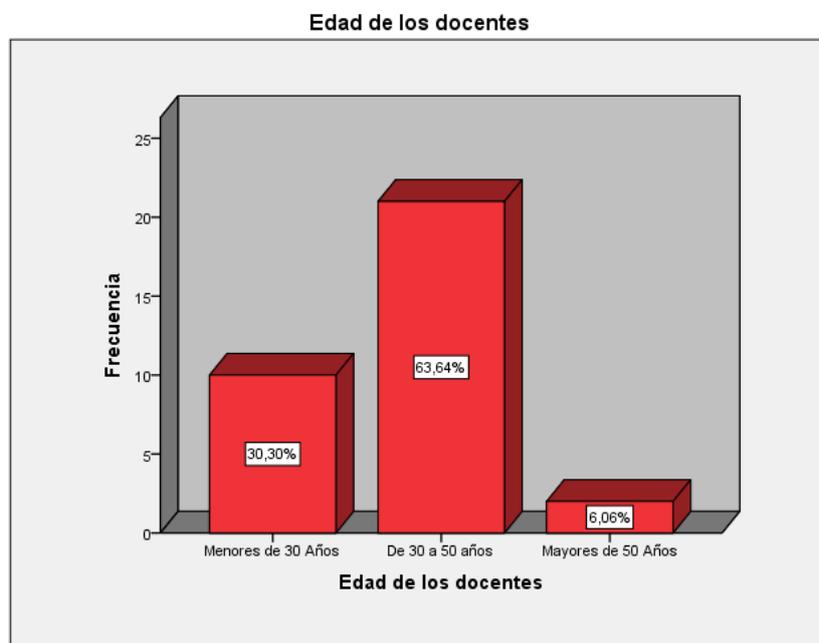


Figura 5. Edad de los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

En la figura N° 5, se ilustra que el promedio de edad en los docentes es de 30 a 50 años.

Tabla 7

Grado de instrucción de los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

Grado de instrucción de los docentes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bachiller	4	12,1	12,1	12,1
Licenciado	27	81,8	81,8	93,9
Magister	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

En la tabla N° 07 se visualiza el grado de instrucción en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, la muestra de 33 docentes cuatro son bachiller representando el 12,1%, son licenciados 27 docentes representando el 81,8% y dos docentes son magister representando el 6,1%.

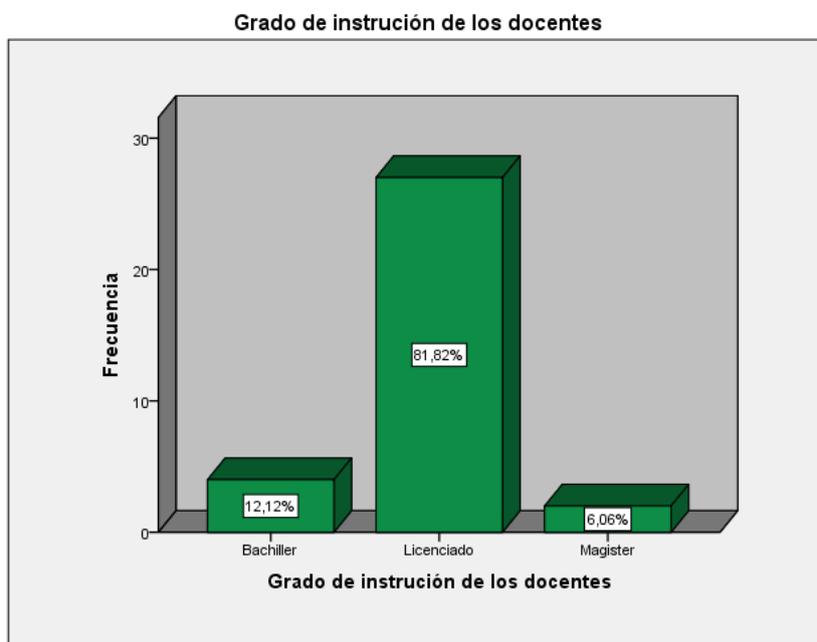


Figura 6. Gado de instrucción de los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

En la figura N° 6 se ilustra que la mayoría de docentes tiene el grado de licenciados.

Tabla 8

Tiempo de servicio en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

Tiempo de servicio de los docentes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menores a un Año	9	27,3	27,3	27,3
De uno a cinco años	15	45,5	45,5	72,7
Mayores a cinco Años	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Se visualiza en la tabla N° 08 el tiempo de servicio de los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, del total de 33 docentes nueve de ellos vienen trabajando menor a un año representando el 27,3%, 15 docentes vienen trabajando de uno a cinco años representando el 45,5% y nueve docentes vienen trabajando más de cinco años representando el 27,3%.

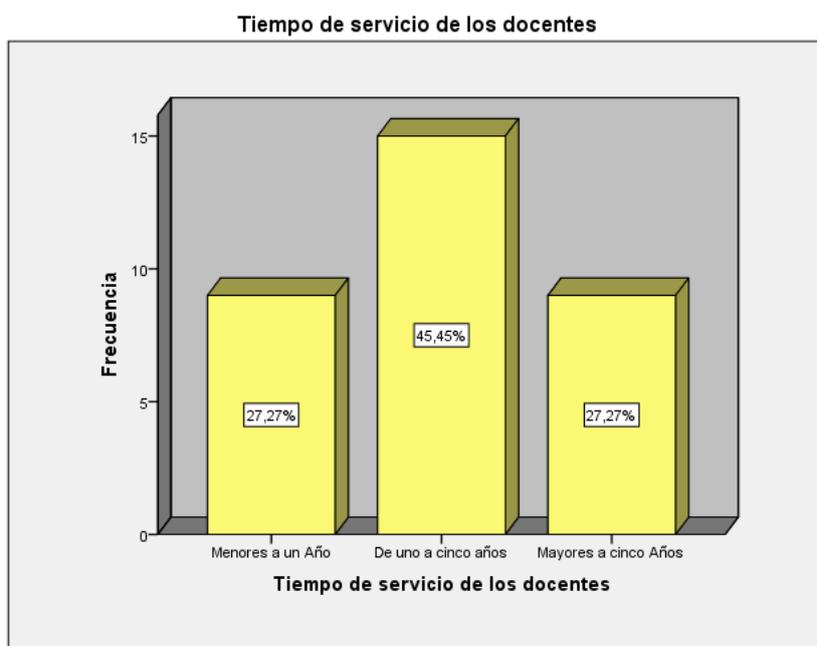


Figura 7. Tiempo de servicio de los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

En la figura N° 7, se ilustra que existe un alto porcentaje de permanencia significativa en la institución, pudiéndose dar a causa de distintas motivaciones para el docente.

Tabla 9

Distribución del nivel educativo en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

Distribución del nivel educativo en los docente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inicial	8	24,2	24,2	24,2
Primaria	12	36,4	36,4	60,6
Secundaria	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Se visualiza en la tabla N° 09 la distribución del nivel educativo en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, del total de 33 docentes ocho de ellos se encuentran en el nivel inicial representando el 24,2%, 12 docentes se encuentran en el nivel primaria representando el 36,4% y 13 docentes se encuentran en el nivel secundaria representando el 39,4%.

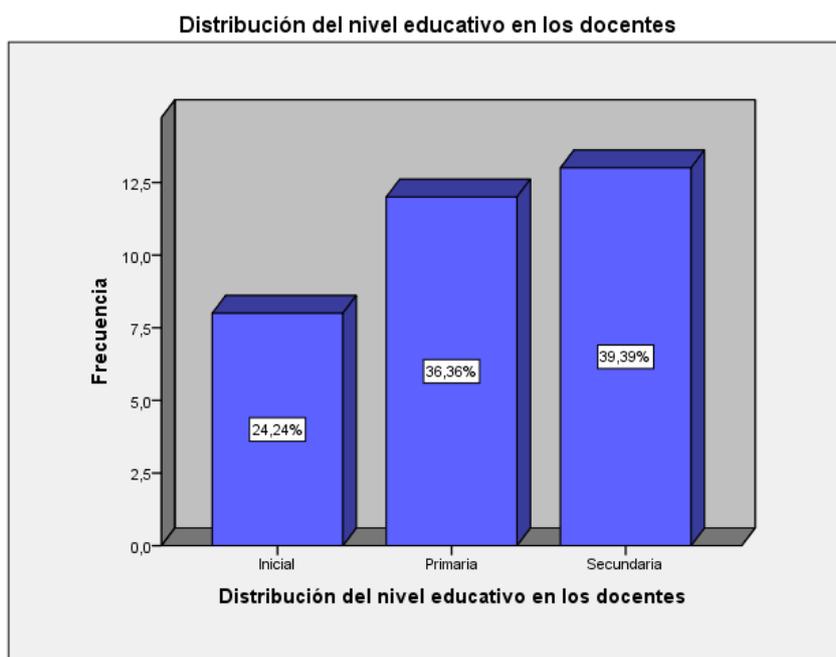


Figura 8. Distribución del nivel educativo en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

En la figura N° 8, se ilustra que existe más docentes trabajando en el nivel educativo primario y secundario esto se debe a que existen 12 grados en el nivel primario y cada curso es dictado por distintos docentes al igual que en secundaria a diferencia del inicial que cuenta con las mismas docentes por salón.

Tabla 10

Nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret”

Nivel de estrés interpretación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	25	75,8	75,8	75,8
Nivel Moderado	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Se puede visualizar en la tabla N° 10 el nivel de estrés en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, de los 33 docentes el 25 de ellos presentan un nivel bajo de estrés laboral representando el 75,8% y ocho docentes presentan un nivel moderado de estrés representando el 24,2%.

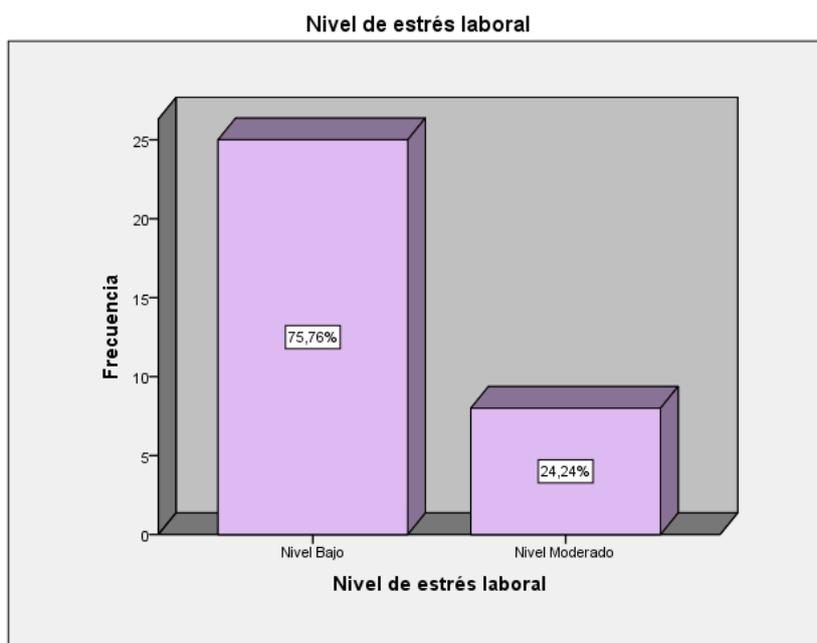


Figura 9. Nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret”

En la figura N° 9, se ilustra un gran número de docentes que se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral, demostrando que estos docentes saben diferenciar de la realidad y sus expectativas, llevándolos a no solo esperar recompensas de sus superiores sino de uno mismo si es necesario. Como lo explica el Modelo propuesto por Harrison (1978) señalando que el provocador del estrés serán las demandas del entorno y los recursos que la persona poseerá para hacerles frente. El estrés se dará por la falta de ajuste entre las habilidades de la persona, la capacidad que dispone, las exigencias del entorno, las demandas del trabajo y sus necesidades.

4.1.1. Datos de contingencia

Para el presente estudio se ha trabajado con el Cuestionario de Factores Laborales, categorizándolos en aquellos factores asociados al estrés laboral, tales como factores relacionados con la presión y exigencia, factores organizativos y factores ambientales; y el Inventario de Estrés Laboral.

A continuación, presentamos los resultados estadísticos del cruce de datos que se hizo según requirió la investigación para su explicación.

Tabla 11

Relación del Factor Laboral Presión y Exigencia y el Nivel de Estrés Laboral en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

			Factor Laboral Presión y Exigencia		Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	
Nivel de estrés	Nivel Bajo	Recuento	22	3	25
		% del total	66,7%	9,1%	75,8%
Nivel Moderado	Nivel Moderado	Recuento	4	4	8
		% del total	12,1%	12,1%	24,2%
Total		Recuento	26	7	33
		% del total	78,8%	21,2%	100,0%

Se visualiza en la tabla N° 11 la relación que existe entre el Factor Laboral Presión y Exigencia y el Nivel de Estrés laboral en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, de los 33 docentes 22 de ellos se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 66,7% y cuatro docentes se encuentran en un nivel moderado de estrés laboral representando el 12,1%. Se puede inferir en cuanto al Factor Presión y Exigencia, que el mayor porcentaje de docentes presentan un nivel de estrés laboral que va de bajo a moderado.

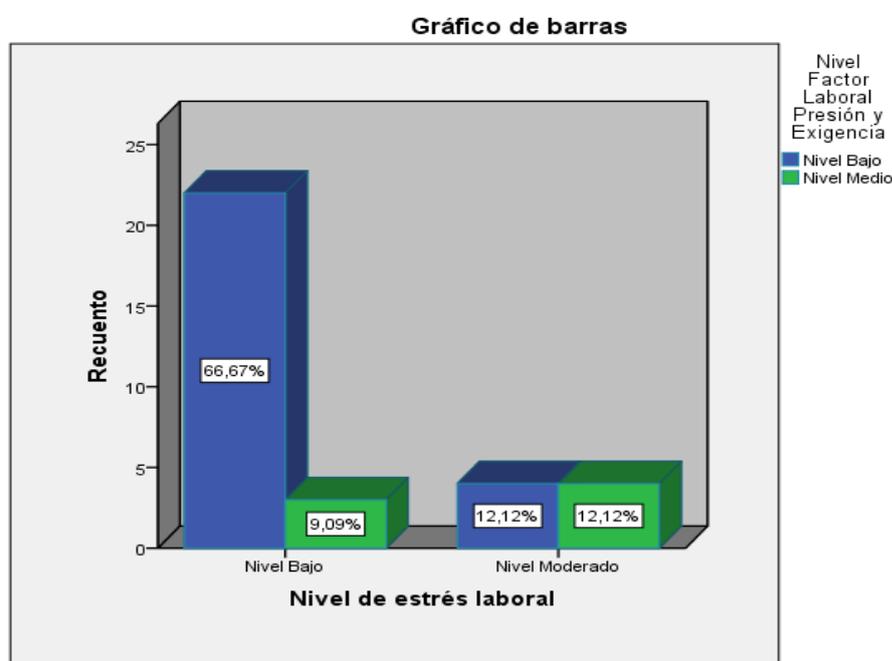


Figura 10. Relación del Factor Laboral Presión y Exigencia y el Nivel de Estrés Laboral en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

En la figura N° 10 se ilustra que el mayor porcentaje de docentes presentan un nivel bajo de estrés laboral en el factor presión y exigencia, esto nos da a entender que los docentes perciben como poco estresante el tener que realizar varias actividades, elaborar los materiales didáctico para la sesión de clase, el sentirse evaluado durante las clases por sus superiores, entre otros.

Siendo estos los resultados se puede deducir que los docentes no se están viendo expuestos al factor presión y exigencia que pudieran afectarles en su vida profesional

permitiéndoles a realizar sus funciones con expectativas y capacidades, gustándoles la labor que realizan y suponiendo una importante motivación para su desempeño, como lo menciona Silvero (2007), que las condiciones de trabajo producen diferentes efectos en cuanto a la comodidad, el desempeño laboral y la realización personal,

Tabla 12

Relación del Factor Laboral Organizativo y el Nivel de Estrés Laboral en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

		Factor Laboral Organizativo		Total	
		Nivel Bajo	Nivel Medio		
Nivel de estrés	Nivel Bajo	Recuento	22	3	25
		% del total	66,7%	9,1%	75,8%
	Nivel Moderado	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	24,2%	24,2%
Total		Recuento	22	11	33
		% del total	66,7%	33,3%	100,0%

Se visualiza en la tabla N° 12 la relación que existe entre el Factor Laboral Organizativo y el Nivel de Estrés en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, de los 33 docentes 22 de ellos se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 66,7% y ocho docentes se encuentran en un nivel moderado de estrés laboral representando el 24,2%. Se puede inferir en cuanto al Factor Organizativo, que el mayor porcentaje de docentes presentan un nivel de estrés laboral que va de bajo ha moderado.

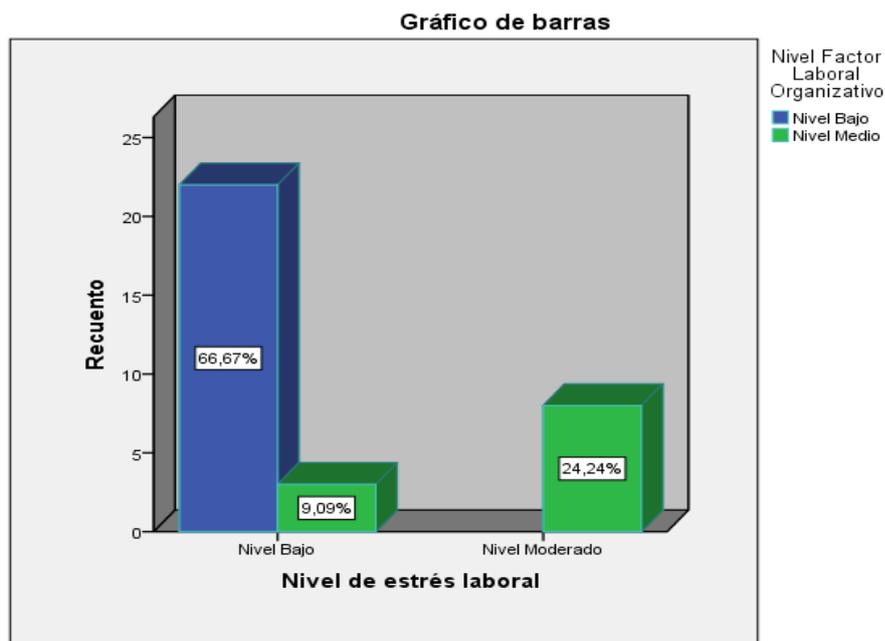


Figura 11. Relación del Factor Laboral Organizativo y el Nivel de Estrés Laboral en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret".

Como se demuestra en la figura N° 11 se ilustra que el mayor porcentaje de docentes presentan un nivel bajo de estrés laboral en el factor Organizativo, esto nos da a entender que los docentes perciben como poco estresante el cumplimiento de las expectativas con la institución, dificultades de llevar una buena relación con los alumnos, dificultades de establecer una comunicación asertiva con superiores, subordinados y demás miembros de la institución entre otros.

Siendo estos los resultados se puede deducir que los docentes no se ven expuestos al factor organizativo que pudieran estar afectándolos en su vida profesional sino les permitirá realizar sus funciones con autonomía, mejorando sus servicios para con sus estudiantes, verse en la capacidad que resolver con eficacia los problemas que pudieran presentarse en la institución y también dependerá mucho de las condiciones oportunas de la persona para manejar sus emociones como lo menciona Rudow (1999).

Tabla 13

Relación del Factor Laboral Ambiental y el Nivel de Estrés Laboral en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

		Factor Laboral Ambiental		Total	
		Nivel bajo	Nivel Medio		
Nivel de estrés	Nivel Bajo	Recuento	25	0	25
		% del total	75,8%	0,0%	75,8%
Nivel de estrés	Nivel Moderado	Recuento	8	0	8
		% del total	24,2%	0,0%	24,2%
Total		Recuento	33	0	33
		% del total	100,0%	0,0%	100,0%

Se visualiza en la tabla N° 13 la relación que existe entre el Factor Laboral Ambiental y el Nivel de Estrés en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, de los 33 docentes el 25 de ellos se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 75,8%. Se puede inferir en cuanto al Factor Ambiental, que el mayor porcentaje de docentes presentan un nivel de estrés laboral bajo.

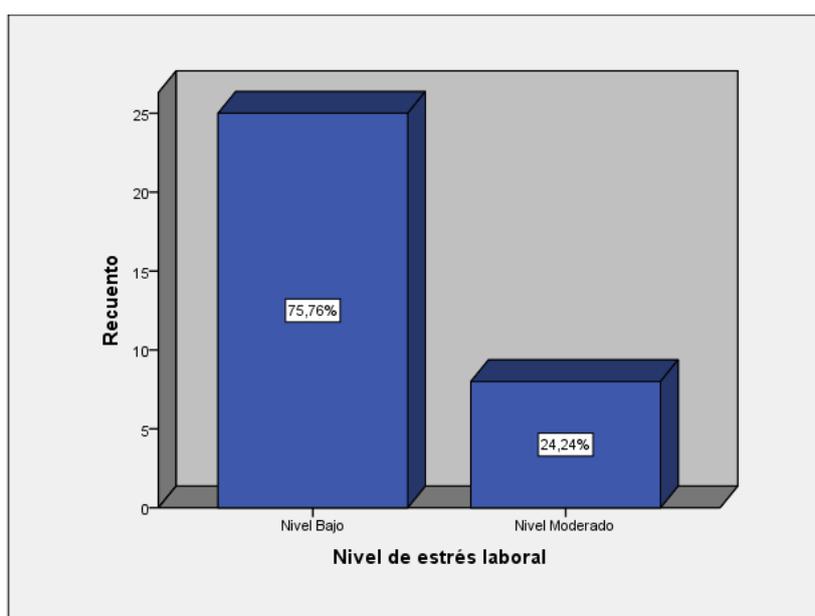


Figura 12. Relación del Factor Laboral Ambiental y el Nivel de Estrés Laboral en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

Como se visualiza en la figura N° 12 que el mayor porcentaje de docentes presentan un nivel bajo de estrés laboral en el factor Ambiental, esto nos da a entender que los docentes no estarían percibiendo peligros físicos del ambiente, un inadecuado área de trabajo que involucren espacio, iluminación y el microclima o lugares incómodos como el espacio de refrigerio y descanso sino encontrándose el docente cómodo en su sitio de trabajo, las aulas y todo espacio que utilice, esto ayuda a que el docente se encuentra concentrado en realizar su labor.

Los resultados al que llega la investigación demuestra que el Factor Ambiental es muy importante para que el docente encuentre la tranquilidad en su centro de trabajo llevarlo de forma adecuada, estimula al docente como lo menciona Chacón (1997), resaltando que estos estresores ambientales alteran la labor del profesional distorsionando su concentración y tranquilidad siendo importante para el buen desempeño laboral.

Tabla 14

Relación del Nivel de Estrés Laboral y la distribución del nivel educativo en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

			Nivel de estrés interpretación		Total
			Nivel Bajo	Nivel Moderado	
Distribución del nivel educativo en los docentes	Inicial	Recuento	7	1	8
		% del total	21,2%	3,0%	24,2%
	Primaria	Recuento	10	2	12
		% del total	30,3%	6,1%	36,4%
	Secundaria	Recuento	8	5	13
		% del total	24,2%	15,2%	39,4%
Total	Recuento	25	8	33	
	% del total	75,8%	24,2%	100,0%	

Se visualiza en la tabla N° 14 la relación que existe entre el Nivel de Estrés y la Distribución del nivel educativo en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, de los 33 docentes; en el nivel inicial se cuenta con 8 docentes de los cuales 7 se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 21,2% y uno se encuentra en un nivel moderado representando el 3,0%, en el nivel primaria se cuenta con 12 docentes de los cuales 10 se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 30,3% y dos se encuentran en un nivel moderado representando el 6,1% y en el nivel secundaria se cuenta con 13 docentes de los cuales ocho se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 24,2% y cinco se encuentran en nivel moderado representando el 15,2%.

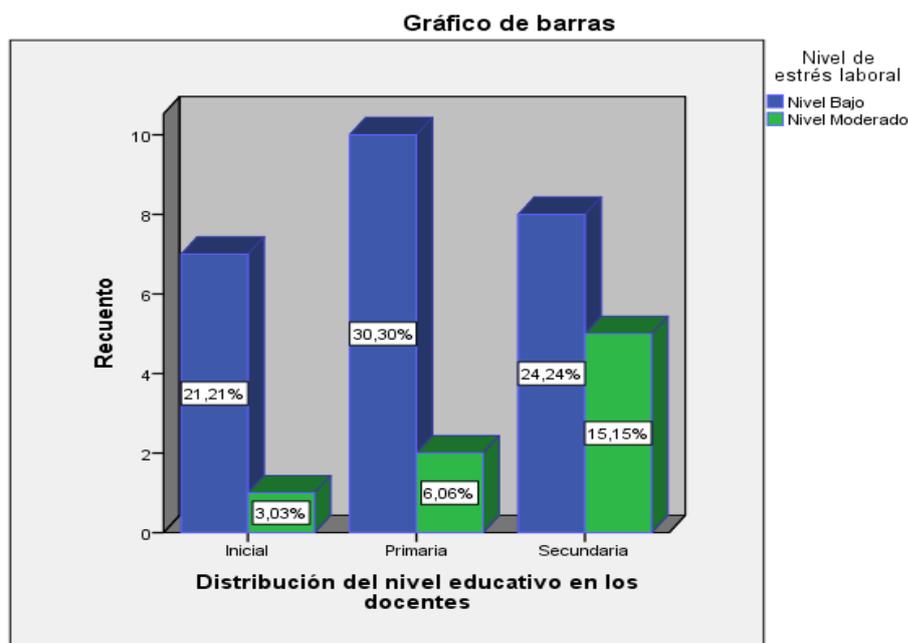


Figura 13. Relación del Nivel de Estrés Laboral y la Distribución del nivel educativo en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret”

En la figura N° 13 se ilustra que la mayoría de los docentes en los tres niveles educativos manifiestan un nivel bajo de estrés laboral, siendo un número pequeño de docentes que se encuentran en un estrés moderado, esto nos da una idea, que estos docentes van manejando de forma conveniente su labor y preparación en el proceso de enseñanza – aprendizaje con los resultados esperados por los superiores y también los padres de familia,

El Sahili (2010) en su libro *Psicología para el Docente*, dice que el educador a diferencia de otras profesiones trabaja con seres humanos, poniendo en juego día a día sus temores, impaciencias y deseos a la vista de sus alumnos. (p. 29). También hace referencia a lo diferente que es el manejo a los estudiantes en los distintos niveles educativos, mientras que en un niño se requiere mayor esfuerzo para impartir conocimiento y desarrollar habilidades sociales en el adolescente se requiere luchar con las hormonas alteradas de estos, llevando a que el docente busque estrategias de afrontamiento, ante estas afirmaciones que hace el autor se concluye que ningún nivel educativo es fácil de manejarlo.

Tabla 15

Relación del Nivel de Estrés Laboral y el género en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

		Nivel de estrés interpretación		Total
		Nivel Bajo	Nivel Moderado	
Género de los docentes	Mujer	Recuento 22	4	26
		% del total 66,7%	12,1%	83,7%
	Varón	Recuento 3	4	7
		% del total 9,1%	12,2%	16,3%
Total		Recuento 25	8	33
		% del total 75,8%	24,2%	100,0%

Se visualiza en la tabla N° 15 la relación que existe entre el Nivel de Estrés y el género en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, de los 33 docentes 26 son mujeres del cual 22 de ellas se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 66,7% y cuatro en un nivel moderado representando el 12,1%. Siete son varones del cual tres se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 9,1% y cuatro en un nivel moderado de estrés laboral representando el 12.2%.

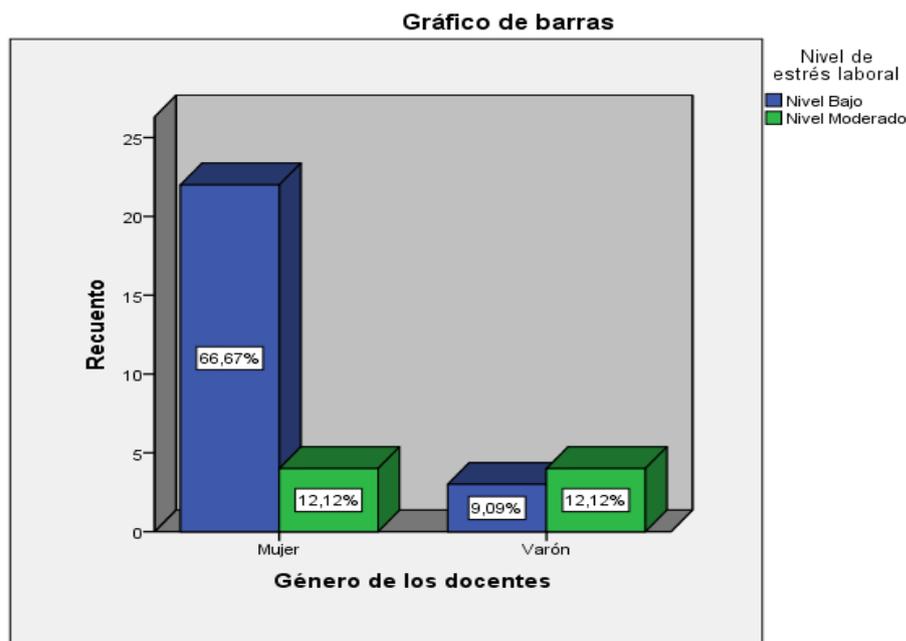


Figura 14. Relación del Nivel de Estrés Laboral y el Género en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

En la figura N° 14 se ilustra que la mayoría de mujeres se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral teniendo en cuenta que existen más docentes mujeres que varones laborando en la Institución. Estos resultados nos lleva a pensar que las docentes van manejando de forma adecuada los factores externos que podrían causarles estrés, y estar expresando de forma oportuno sus emociones como lo explica El Sahili, aclarando que las mujeres por su condición biológica a vivir periódicamente con cambios hormonales ocasionan tener umbrales de dolor más amplio haciendo que soporten los estresores internos, a pesar de las diversas funciones que cumple la mujer a diferencia del varón, de su labor como profesional esta su labor en casa, como madre, esposa o hija, alcanzando más cansancio físico y mental en ellas, como lo menciona Travers y Cooper (1997) es decir que la relación del hogar y el trabajo en las docentes es mucho más estresante cumpliendo varios roles que pudieran provocar presión en su desempeño laboral. (Citado en Donayre, C., 2016, P. 32).

Tabla 16

Relación del Nivel de Estrés Laboral y el tiempo de servicio en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret"

			Nivel de estrés interpretación		Total
			Nivel Bajo	Nivel Moderado	
Tiempo de servicio de los docentes	Menores a un Año	Recuento	5	4	9
		% del total	15,2%	12,1%	27,3%
	De uno a cinco años	Recuento	13	2	15
		% del total	39,4%	6,1%	45,5%
	Mayores a cinco Años	Recuento	7	2	9
		% del total	21,2%	6,1%	27,3%
Total		Recuento	25	8	33
		% del total	75,8%	24,2	100,0%

Se visualiza en la tabla N° 16 la relación que existe entre el Nivel de Estrés y el tiempo de servicio en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, se tuvo una muestra de 33 docentes; nueve de ellos vienen trabajando menor a un año de los cuales cinco docentes se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 15,2% y cuatro se encuentran en un nivel moderado representando el 12,1%, 15 docentes vienen trabajando de uno a cinco años del cual 13 de ellos se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 39,4% y dos se encuentran en un nivel moderado representando el 6,1% y 9 docentes se encuentran trabajando más de cinco años del cual siete de ellos se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral representando el 21,2% y dos se encuentran en un nivel moderado representando el 6,1%.

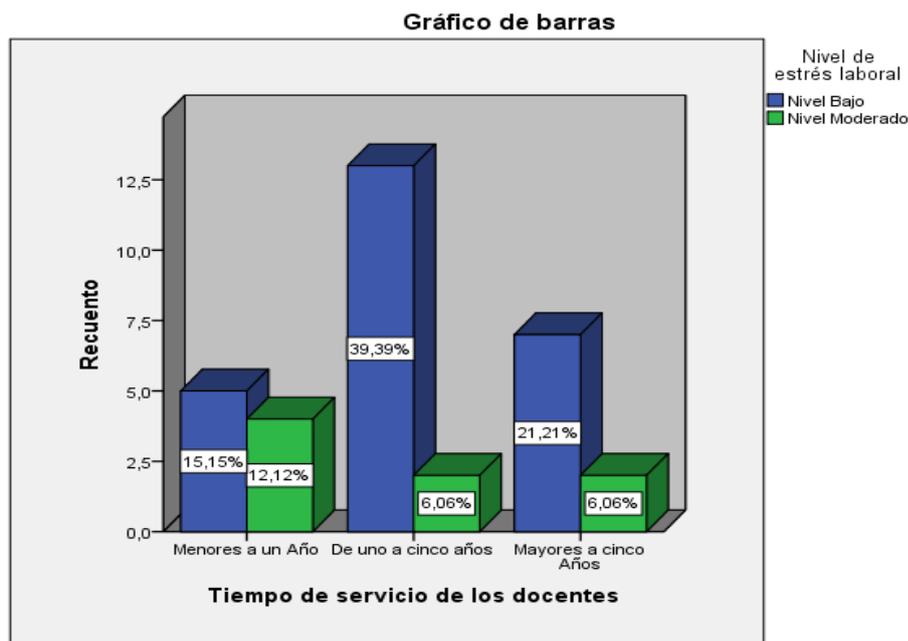


Figura 15. Relación del Nivel de Estrés Laboral y el tiempo de servicio en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret”

En la figura N° 15 se ilustra que los docentes se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral cual sea el tiempo de servicio que este en la institución, importante para saber el aguante del profesional en su centro de trabajo. Frente a estos resultados se podría decir que existen diversos elementos que el docente encuentra en la institución que le causa comodidad.

Sahili (2010) refiere que el docente cuando encuentra una adecuada retroalimentación en su trabajo y una adaptación a ella, encontrara el sentido a su vida provocándole agrado de permanencia.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis de investigación general.

Existe correlación positiva entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

a) **Hipótesis de trabajo**

H_0 : No existe correlación positiva entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, 2018.

H_1 : Existe correlación positiva entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, 2018.

b) **Nivel de significancia**

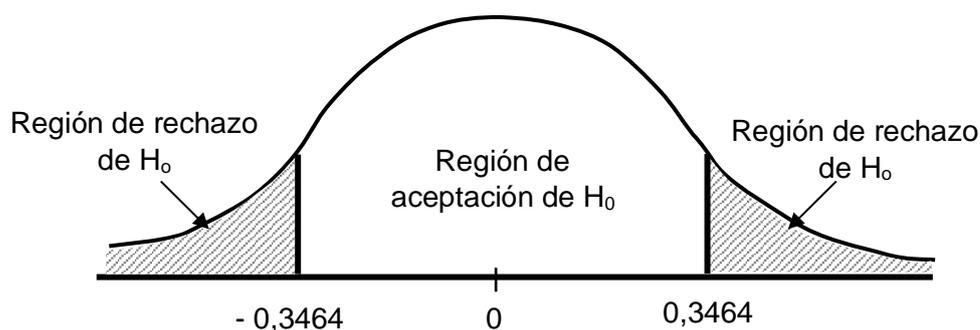
$$\alpha = 0.05$$

c) **Región de rechazo y aceptación**

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n - 1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{33 - 1}}$$

$$r_s = 0,3464$$



Aceptar H_0 si $-0,3464 < r_c < 0,3464$

Rechazar H_0 si $-0,3464 \geq r_c \geq 0,3464$

En el siguiente cuadro presentamos el resultado de correlación de Pearson al comparar la relación de ambas variables que son los factores laborales y el nivel de estrés laboral.

Tabla 17

Prueba de Hipótesis General Correlaciones Pearson

		Nivel de estrés	Factores laborales
Nivel de estrés	Correlación de Pearson	1	0,949**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	33	33
Factores laborales	Correlación de Pearson	0,949**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	33	33

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

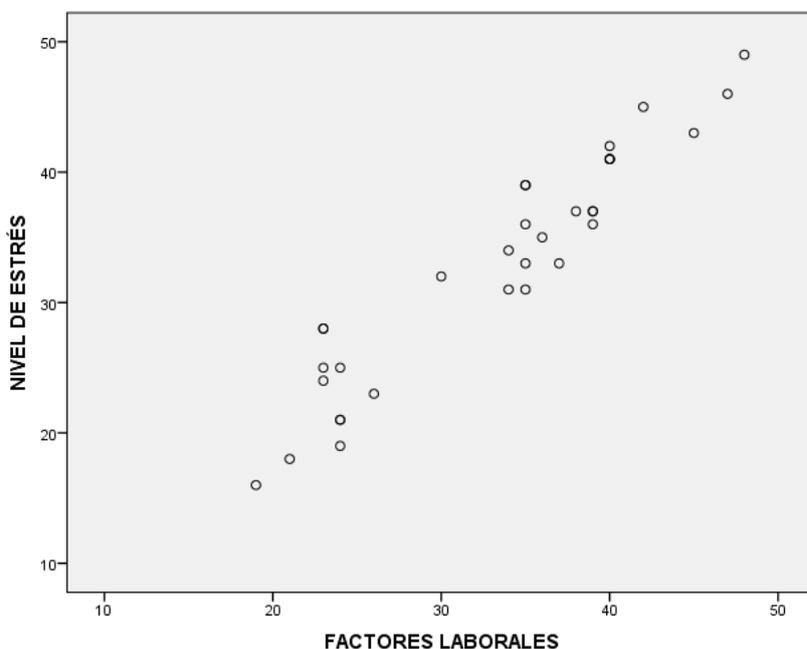


Figura 16. *Gráfico de dispersión variable de la relación de los Factores Laborales y el Nivel de Estrés Laboral.*

Como podemos observar el gráfico de dispersión, existe una correlación positiva muy alta, esto significa que si existe una relación entre ambas variables.

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Interpretación de los coeficientes de correlación según Karl Pearson

d) Decisión estadística

Puesto que r_c calculada es mayor que r_s teórica ($0,949 > 0,3464$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe correlación muy alta estadísticamente significativa entre las variables factores laborales y nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicos

A continuación, realizamos la prueba de las hipótesis específicas, para ello mencionaremos.

4.2.2.1. Prueba de hipótesis específicas N°1.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe correlación positiva del factor laboral de presión y exigencia y el

nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

H₁: Existe correlación positiva del factor laboral de presión y exigencia y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

En el siguiente cuadro presentamos el resultado de correlación de Pearson al comparar la relación de los factores laborales de presión y exigencia y el nivel de estrés laboral.

Tabla 18

Prueba de Hipótesis específica 1 Correlaciones Pearson

		Nivel de estrés	Factor Laboral Presión y Exigencia
Nivel de estrés	Correlación de Pearson	1	0,783**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	33	33
Factor Laboral Presión y Exigencia	Correlación de Pearson	0,783**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	33	33

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

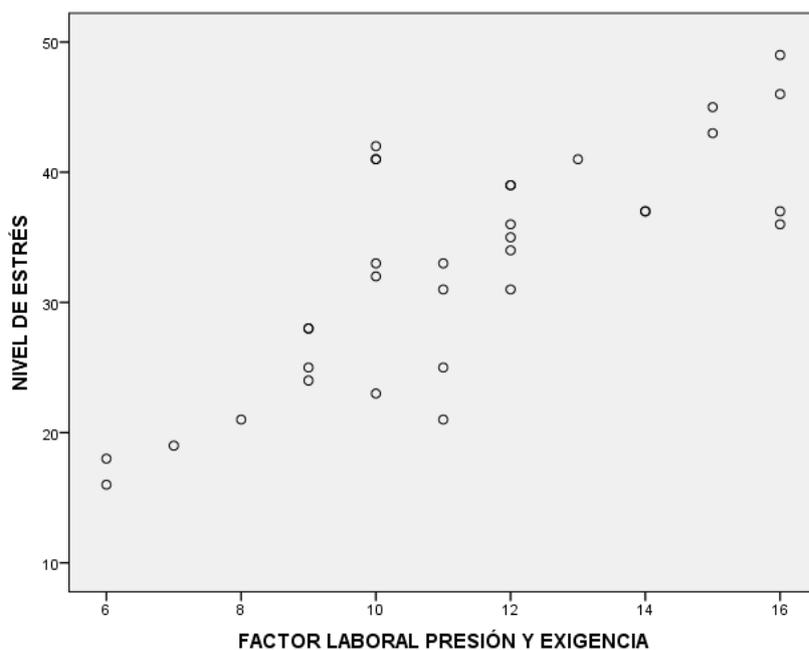


Figura 17. Gráfico de dispersión variable de la relación del Factor Laboral Presión y Exigencia y el Nivel de Estrés Laboral

Como podemos observar el gráfico de dispersión, existe una correlación positiva alta, esto significa que, si existe una relación entre ambas variables que son el factor laboral presión y exigencia y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

Los resultados de la relación de Pearson presentan un coeficiente de correlación en 0,783.

b. Decisión estadística

Puesto que r_c calculada es mayor que r_s teórica ($0,783 > 0,3464$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c. Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe correlación positiva del factor laboral de presión y exigencia con el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

4.2.2.2. Prueba de hipótesis específicas N°2

a. Hipótesis de trabajo

H₀: No existe correlación positiva del factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

H₁: Existe correlación positiva del factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

Tabla 19

Prueba de Hipótesis específica 2 Correlaciones Pearson

		Nivel de estrés	Factor Laboral Organizativo
Nivel de estrés	Correlación de Pearson	1	,795**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	33	33
Factor Laboral Organizativo	Correlación de Pearson	,795**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	33	33

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

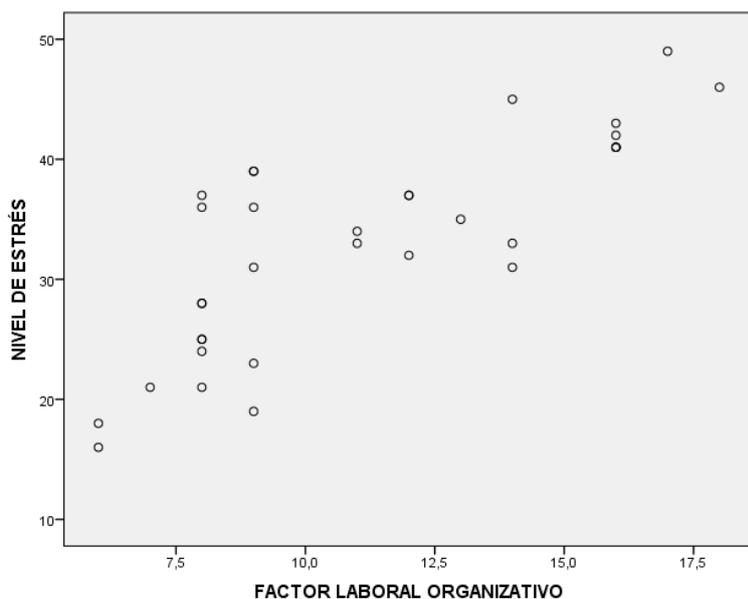


Figura 18. Gráfico de dispersión variable en relación del Factor Laboral Organizativo y el Nivel de Estrés Laboral

Como podemos observar el gráfico de dispersión, existe una correlación positiva alta, esto significa que si existe una relación entre ambas variables que son el factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

Los resultados de la relación de Pearson presentan un coeficiente de correlación en 0,795.

b. Decisión estadística.

Puesto que r_c calculada es mayor que r_s teórica ($0,795 > 0,3464$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c. Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe correlación positiva del factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

4.2.2.3. Prueba de hipótesis específicas N°3.

a. Hipótesis de trabajo.

H₀: No existe correlación positiva del factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

H₁: Existe correlación positiva del factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

Tabla 20

Prueba de Hipótesis específica 3 Correlaciones Pearson

		Nivel de estrés	Factor Laboral Ambiental
Nivel de estrés	Correlación de Pearson	1	0,797**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	33	33
Factor Laboral Ambiental	Correlación de Pearson	0,797**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	33	33

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

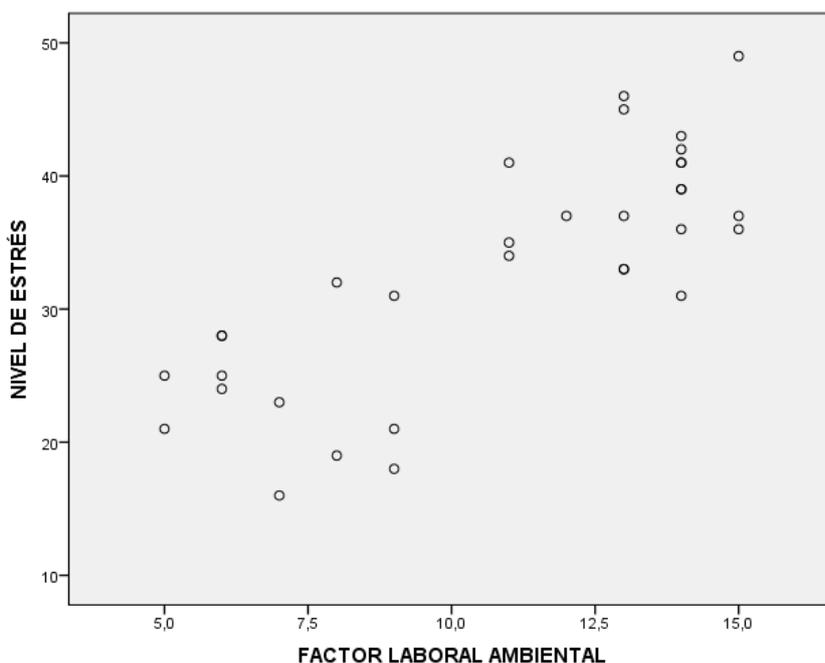


Figura 19. Gráfico de dispersión variable de la relación del Factor Laboral Ambiental y el Nivel de Estrés Laboral.

Como podemos observar el gráfico de dispersión, existe una correlación positiva alta, esto significa que si existe una relación entre ambas variables que son el factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

Los resultados de la relación de Pearson presentan un coeficiente de correlación en 0,797.

b. Decisión estadística

Puesto que r_c calculada es mayor que r_s teórica ($0,797 > 0,3464$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c. Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe correlación positiva del factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.

4.3. **Discusión de resultados.**

Los resultados de esta investigación demuestran que el 75,8% de docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral, éstos docentes saben diferenciar la realidad de sus expectativas, llevándolos a no solo esperar recompensas de sus superiores, sino de uno mismo, si es necesario; los factores laborales se ven involucrados en ello, estos docentes, disminuirán así su tensión al desarrollar ciertas actividades. Se obtiene en esta investigación, una correlación positiva entre los factores laborales y el estrés laboral, estos resultados, confirman la investigación hecha por Chávez (2018), que obtienen una relación significativamente entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral determinando que “a mayor presencia de los factores de riesgo psicosociales mayor estrés laboral”, señala que los principales factores psicosociales que generan estrés, son la carga de trabajo, gestión organizacional, organización del trabajo, el grupo social del trabajo, condiciones de las funciones, el medio ambiente del trabajo y el tiempo del trabajo. También, se encuentra los mismos resultados en la investigación hecha por Zorrilla (2017) obteniendo una correlación significativa entre los indicadores sociolaborales, el burnout y las estrategias de afrontamiento en los docentes, esto se puede explicar según señalan Kyriacou, Travers & Cooper (1997) citados en Donayre (2016) que el estrés del profesor puede ser definido como la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como, enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo del profesor. Es cierto que, si dentro de un establecimiento existe un adecuado manejo de los factores involucrados al trabajo; como un buen clima laboral entre los compañeros y superiores, comunicación asertiva, coherencia entre las metas individuales y las de la institución, un control agradable y acompañado de reconocimientos por parte de los superiores, ambientes adecuados donde los trabajadores se sientan cómodos, contar con materiales necesarios para cumplir una función eficaz y entre

otros, será difícil que el trabajador llegue a sufrir un estrés grave que los perjudique, así señala el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016)

La relación que existe entre cada dimensión de los factores laborales relacionados con el estrés laboral son las siguientes: Los resultados obtenidos de la relación que existe entre el factor laboral presión y exigencia y el nivel de estrés laboral, demuestran que el 66,7% de los docentes se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral, quiere decir que los docentes perciben una baja presencia de presión y exigencia laboral, corroborando entonces que a menor presencia de presión y exigencia, menor es el estrés laboral. Para afirmar lo mencionado Novoa (2016) afirma que el factor de presión genera mayor estrés si se presenta a un nivel alto por sobrecarga de trabajo. Silvero (2007) explica que si no existieran factores estresores como, sobrecarga de trabajo, conflicto de roles, descontrol sobre la tarea y la monotonía, el estrés no perjudicaría al docente, de este modo, la presión y exigencia externa al docente podrían resultar positivas bajo escenarios apropiados, porque resultarían inspiradores, permitiendo poner en práctica las habilidades, como la atención requerida y concentración, manejo de la sobrecarga de tareas con responsabilidades, mostrando seguridad dentro del entorno profesional. El modelo de inadecuación persona – entorno de Hackman y Oldham (1980) reafirman lo investigado, haciendo referencia al hecho de que, si las exigencias laborales son elevadas, difícilmente el empleado podrá hacerles frente. También, Karasek y Theorell (1990) manifiestan que la prevención del estrés laboral, se ejecutaría optimizando las exigencias laborales, aumentando el control del trabajador sobre sus condiciones laborales. El tema de optimizar las exigencias laborales se ven encubiertas en muchas instituciones educativas con una planeación insuficiente, desde el punto que el docente va percibiendo la exigencia como algo hostil dentro de su trabajo, causando pensamientos y actitudes negativas, una frustración desesperante al no cumplir con lo

esperado y hasta provocar problemas psicosomáticos que afectaría la vida personal del docente como también señala El Sahili (2010).

Los resultados obtenidos de la relación que existe entre el factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral, demuestran que el 66,7% de los docentes se encuentran en un nivel bajo de estrés, quiere decir que los docentes perciben una baja presencia organizativa, corroborando que a menor presencia organizativa, menor estrés laboral. Chávez (2018) afirma que si la institución lleva un nivel conveniente de organización, se podrá prevenir la aparición de síntomas relacionados al estrés. Novoa (2016) llega a la conclusión que los docentes toman importancia de llevar una buena relación con sus superiores, encontrando en su investigación un nivel bajo de estrés, por otro lado el no reconocimiento de su labor por los padres de familia tienen mayor impacto en el nivel de estrés. Griffith, Steptoe y Cropley (1999) mencionados en la investigación de Novoa (2016), refieren que, si se tiene una relación significativa y positiva entre el apoyo social que se da en la Institución Educativa, ayudará a desarrollar alta motivación y optimismo para la labor a ejecutar. El factor Organizativo se basa en la vitalidad, proactividad, empatía, asertividad y en la facilidad de trabajo en equipo; el conocimiento de la estructura organizacional y todos los aspectos exteriores dentro de una institución, un buen clima laboral dentro del establecimiento es muy importante como dice Karasek y Theorell (1990) citado en El Sahili (2010), refiriéndose en un tema de apoyo social, el grado de apoyo instrumental que recibimos en el trabajo, o sea, hasta qué punto podemos contar con los compañeros y con los superiores que nos ayuden para sacar el trabajo adelante, es preciso mencionar que existen gestiones donde solo controlan y supervisan el comportamiento del personal y aplican algunas medidas disciplinarias que no contribuyen en desempeño personal y profesional conllevando a bloquear la innovación dentro de la institución. Zorrilla (2017) plantea su hipótesis, si los docentes que participan en mayor número de reuniones de equipos docentes presentarían

menor número de burnout y usarán más estrategias eficaces de afrontamiento. El resultado obtenido fue que el efecto reunión de equipo docente no refleja estadísticamente significativo estos hallazgos, corroboró que no solo se trata de realizar muchas reuniones con los docentes, donde la institución impone dándose alta presencia organizativa, provocando el acorte de tiempo del docente para ejercer otras actividades fuera del centro de trabajo, eso podría ir causando fatigas.

Por último los resultados obtenidos de la relación que existe entre el factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral, demuestran que el 75,8% de los docentes se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral, quiere decir que los docentes perciben una baja presencia ambiental, corroborando entonces que a menor presencia ambiental menor es el estrés laboral. Donayre (2016) afirma que los docentes que hacen uso de los programas internacionales perciben estrés laboral por la estructura y ambiente organizacional que influyen directamente en el buen desempeño laboral, trayendo como consecuencia para el docente, el sentimiento de poca valoración ante la percepción de indiferencia y despreocupación de las autoridades, viéndose reflejado en la salud física y emocional. Así mismo, Chávez (2018) en sus conclusiones, refiere al factor ambiental como un estresor externo proveniente de aspectos físicos, encontrando un estrés bajo en los docentes en cuanto a las condiciones en su aula refiriéndose jugar un papel agradable para no provocar condiciones de estrés, siendo entonces necesario contar con buena iluminación, espacio adecuado de trabajo, lugares de descanso, equipos en óptimas condiciones para la enseñanza, entre otros. Coronado (2006) en su investigación sobre el estrés, referido en el libro de El Sahili (2010) hace mención a Muchinsky (2002) que resalta cuatro tipos de estresores físicos: el calor, el frío, la fatiga y el ruido. Martínez (2004) señala como estresores a las poluciones atmosféricas, barreras arquitectónicas, exposición a sustancias químicas, higiénicas y seguridad en el lugar de trabajo. Las condiciones de trabajo son parte importante en cualquier

institución y para todo trabajador. También menciona la relación ambiental con el estrés, Meza (2010) añade que el docente al encontrarse en el aula, se presenta ante un conjunto de cargas que podrían ser el inicio del estrés, al contar o no, con un lugar adecuado para su trabajo, si cuenta con un escritorio adecuado, esfuerzos al mover algún objeto pesado, arreglar aparatos, etc.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” en la provincia de Huancayo, queda verificado al someterse a la prueba del coeficiente de Pearson que resultó 0,949, demostrando que, si los docentes se vieran expuestas a alta presencia de los factores laborales (Presión y Exigencia, Organizativa y Ambiental) se llegaría a un nivel alto de estrés, en el caso de la investigación, los docentes no se ven afectados por el estrés laboral, en consecuencia se puede deducir como buena señal, que los docentes puedan demostrar su capacidad para un crecimiento personal y profesional encontrando el bienestar y contribuir con los objetivos o metas de la Institución Educativa.
2. Un alto porcentaje de docentes, representado por el 75,8%, presentan un bajo nivel de estrés laboral, llevándonos a afirmar que los docentes, se dan cuenta que sus expectativas no siempre pueden cumplirse, de ese modo no solo va en busca de recompensas por parte de sus superiores, sino tiene presente la realidad diferenciándolo del idealismo, lo que hace posible que el docente no se vea afectado con problemas emocionales y físicos.
3. Entre el factor laboral, presión y exigencia, y el nivel de estrés laboral, existe un alto porcentaje de docentes, que vienen a ser el 66,7%, que presentan un nivel bajo de estrés laboral, demostrando que los docentes no se ven expuestos a una presión y exigencia que les afectaría su vida profesional, sino, permitiéndoles realizar sus funciones con expectativas y capacidades, gustándoles la labor que realizan y suponiendo una importante motivación para su desempeño.
4. Entre el factor laboral organizativa y el nivel de estrés laboral, el 66,7% de docentes presentan un nivel bajo de estrés laboral, demostrando que ellos no se están viendo

expuestos a la organización de la Institución Educativa que les afectaría en sus relaciones interpersonales, sino permitiéndoles en mejorar su productividad respecto a su servicio con los estudiantes, a manejar su autonomía, a resolver los problemas satisfactoriamente y a mostrar el apoyo a los demás.

5. Entre el factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral, se concluye que existe un alto porcentaje de docentes, representado por 75,8%, que presentan un nivel bajo de estrés laboral, demostrando que los docentes no se ven expuestos a un ambiente de riesgo que perjudique en su labor, sino les permitirá a realizar sus funciones con mayor concentración y comodidad en su área de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución educativa hacer evaluaciones periódicas y aplicar estrategias que mejoren el manejo del factor organizativo, poniendo énfasis al apoyo social, teniendo en cuenta el modelo demanda – control – apoyo, de esta manera los docentes no podrán escapar de las situaciones que le provocarán mucha tensión (presión, exigencia, ambiente) que sobrepasen a sus recursos, y para hacerle frente el docente necesitará el soporte adecuado de los compañeros y superiores, siendo un amortiguador a la carga emocional.
2. La institución educativa también debe considerar las recompensas al esfuerzo que sus docentes hacen, para prevenir sentimientos de insatisfacción, injusticia y desencadenar estrés que lleven al docente tener un mal desempeño de su función; cuando un docente percibe que se ha esforzado en realizar su trabajo pero obtiene poca retroalimentación positiva, sus expectativas hacia su entorno serán negativas. Las motivaciones externas son necesarias para el desarrollo profesional. Tener en cuenta el modelo desajuste esfuerzo - recompensa.
3. Se debe tomar en cuenta la técnica de relajación progresiva de Edmund Jacobson para que los docentes pongan en práctica dentro o fuera del trabajo, siendo una técnica breve y que se puede llevar a la práctica, incluso al momento de percibir tensión, con su práctica constante reduce drásticamente el estrés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barradas, et. al. (27 de Junio de 2018). Estrés y Burnout: Enfermedades En La Vida Actual. EE.UU. Obtenido de Estrés y Burnout: Enfermedades En La Vida Actual.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI)*, en *Dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile*. Santiago.
- Chacon, R. (1997). *Instituto nacional de oncología y radio biología burnout en enfermos que brindan atención a pacientes oncológicos* . La Habana.
- Chávez, V. (2018). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa del Distrito Metropolitano de Quito*. Quito.
- Chiavenato, I. (1999). *Administracion de Recursos Humanos* (5ta ed. ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Choque, R. et. al. (2015). *Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en*. (H. C. Pulache, Editor) Obtenido de <http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/evidencia-cap6.pdf>
- CinfaSalud. (27 de setiembre de 2017). *“Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés”*. Obtenido de <https://www.cinfasalud.com/areas-de-salud/cuidado-diario/estilo-de-vida/estudio-cinfasalud-estres/>
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. (1998). En M. De la Mora, *Metodología de la Investigación* (págs. 100 - 102). México.
- Contreras, P. y Dextre, G. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo*. Huancayo: Universidad Continental .
- Coronado, L. (2006). *Factores Laborales y Niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión* . Lima.
- Cuevas, M. (2011). *Análisis crítico de algunos modelos explicativos de estrés en el trabajo*. San Juan.

- Dávila, J. y Diaz, M. (2015). *Factores Asociados al Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica Regular de Nivel Secundario que aplican Programas Internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. . San Miguel.
- Edwards, C. (1998). *Teoría del ajuste persona - entorno* . Carolina del Norte: Chapel Hill, NC 27599-3490.
- efe futuro.com. (27 de setiembre de 2017). *Efe: Salud*. Obtenido de <https://www.efesalud.com/estres-repercusiones-salud/>
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente Consideraciones sobre los Riesgos y Desafíos de la práctica Magisterial*. Guadalajara: Hospital 2295, letra "A".
- El Sahili, L. (2012). *El estrés Laboral Docente y su relación con la Metodología Tradicionalista como un Factor que genera Actitudes Negativas de los Alumnos (Estudio en una Organización Escolar)*. Santiago de Querétaro.
- Fernández, C. (2016). *Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú*. *Revista Médica Herediana*, 193 - 194.
- Fornés, J. et. al. (1995). *Revista de Educación: La Profesión Docente*. Madrid: Artes Gráficas Iberoamericana, S.A.
- Hernandez, R. et.al. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6ta). D.F. México: Edit. MC Graw-Hill.
- Huere, Y. (2015). *Estrés Laboral y Desarrollo de la Didáctica Especial de Docentes en Colegios del Valle Yacus - Jauja*. Huancayo, Perú.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Alfa Venezuela.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Mamani, C. (2015). *Factores Laborales y Estilo de vida del personal de salud de Puesto de Salud Santa María, Juliaca - 2015*. Juliaca.

- Marredo, J. (2015). *Variables Implicadas en la Prevención y en el Control de Estrés: Un programa de Tratamiento en el Profesorado*. Badajoz.
- Mejía, E. (2013). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima: UNMSM.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (27 de octubre de 2016). *Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*. Obtenido de http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
- Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Piura.
- Perú, instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (29 de marzo de 2018). *La República*. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos>
- Quick, JC. y Quick, JD (1984). *Estrés Organizacional y Manejo Preventivo*. Michigan: McGraw-Hill.
- Rodriguez, G. y Valldeoriola, R. (2008). *Metodología de la Investigación*. Barcelona: Edit. Universidad Oberta de Catalunya.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Ed. Mantaro.
- Sánchez, H. et. al. (2018). *Manual en Términos de Investigación Científica, tecnológica y Humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, R. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Silva, G. (2018). *Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima - Perú 2017*. Lima.
- Soria, J. y Chiroque, J. (2003). *Salud del maestro peruano: salud ocupacional docente*. Lima.
- Thomae, A. et. al. (2006). *Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout en los Trabajadores de la Salud*. Corrientes.

Tovar, J. (27 de setiembre de 2017). *efe futuro.com*. Obtenido de efe: Salud:
<https://www.efesalud.com/estres-repercusiones-salud/>

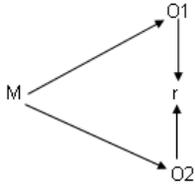
Vieco, G. y Abello, R. (2013). *Factore psicosociales de origen laboral, estres y morbilidad en el mundo*. Barranquilla: Universidad del Norte.

Zabala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación Vol. XVII*, 67-86.

Zorrilla, A. (2017). *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con variables laborales y de contexto*. Sevilla .

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: FACTORES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. “SAN ANTONIO MARÍA CLARET” DE HUANCAYO, 2018						
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA	PPOBLACIÓN/ MUESTRA
<p>GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018?</p>	<p>INDEPEN-DIENTE</p> <p>Factores laborales</p> <p>DEPEN-DIENTE</p>	<p>FACTORES LABORALES</p> <p>a) Presión y Exigencia;</p> <p>Implica la productividad del puesto de trabajo definido metas, objetivos y recursos que el trabajador requiere para su labor.</p> <p>b) Organizativo:</p> <p>Refiere a condiciones únicas de cada persona como mantener calma y seguridad frente a la interacción con</p>	<p>MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Método General</p> <p>Científico</p> <p>Método Específico</p> <p>Descriptivo</p> <p>NIVEL</p> <p>Correlacional</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Correlacional</p> 	<p>Población</p> <p>En la presente investigación la población estuvo conformada por todos los docentes de aula del centro educativo particular “San Antonio María Claret” – básica regular en la provincia de Huancayo - Junín, que cuenta con 33 docentes entre los niveles de inicial, primaria y secundaria. La población es la totalidad de los miembros de la unidad de análisis.</p> <p>Población de</p>

				<p>superiores o compañeros de trabajo, la habilidad de socialización, tolerancia a procedimientos técnicos de dirección o gerencia.</p> <p>c) Ambiental:</p> <p>Implica la seguridad y comodidad en el área de trabajo por las instalaciones, microclima, espacio de trabajo, sonidos que se manifiestan.</p> <p>ESTRÉS LABORAL</p> <p>a) Agotamiento emocional:</p> <p>Desgaste, fatiga, manifestaciones físicas y</p>	<p>M: Muestra</p> <p>O₁: Variable 1: Factores Laborales</p> <p>O₂: Variable 2: Niveles de Estrés</p> <p>r: Relación entre ambas variables.</p> <p>Tipo de muestreo</p> <p>No probabilística.</p>	<p>inclusión: Todos los docentes de aula del centro educativo privado “San Antonio María Claret” de la provincia de Huancayo – Junín que involucran los tres niveles de educación básica regular: inicial, primaria y secundaria.</p> <p>Población de exclusión:</p> <p>Los docentes que laboran en el área administrativa y no están en aula, como coordinadores.</p> <p>Muestra</p> <p>Como la población fue relativamente pequeña, se decidió trabajar con el total de la población; es</p>
--	--	--	--	--	---	---

				<p>psíquicas.</p> <p>b) Realización personal: Sentimiento de inadecuación e incompetencia personal. Afecta la realización de habilidades en el trabajo.</p> <p>c) Despersonalización: Desarrollo de actitudes, cinismo y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias.</p>		<p>decir la muestra fue igual a la población conformada por los 33 docentes. La muestra que se utilizó fue no probabilística porque la investigación fue dirigida a los que desempeñan la labor docente en aula de la institución educativa privada “San Antonio María Claret”.</p>
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS				INSTRUMENTOS

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el factor laboral de presión y exigencia y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018? • ¿Qué relación existe entre el factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018? • ¿Qué relación existe entre el factor laboral ambiental y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre el factor laboral de presión y exigencia y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018? • Identificar la relación que existe entre el factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018? • Identificar la relación que existe entre el factor laboral ambiental y el nivel de estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación del factor laboral de presión y exigencia y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018? • Existe relación del factor laboral organizativo y el nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018? • Existe relación del factor laboral ambiental y el 				<p>El primero es el Cuestionario de Factores Laborales de la Dra. Joana Fornés Vivas que lo componen el factor de presión y exigencia, el factor organizativo y el factor ambiental, consta de 25 ítems, escala Likert de cinco respuestas, adaptado a la ciudad de Huancayo con una validez por juicio de expertos con un índice de pertenencia de 0.66 a 0.99 y con la confiabilidad por alfa de Cronbach 0.884 apoyado del spss-24.</p> <p>El segundo instrumento fue el</p>
--	---	---	--	--	--	---

	laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018?	nivel de estrés laboral que perciben los docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018?				inventario de Estrés Laboral adaptado por el Mag. José Antonio Álvarez Huamán. que consta de 25 ítems, escala Likert de cinco respuestas, adaptado para la población de Huancayo con una validez por juicio de expertos con un índice de pertenencia de 0.66 a 0.99 y con la confiabilidad por el método de alfa de Cronbach 0.844
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 5.

INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

DATOS DE FILIACIÓN:

Nombre :
Edad :
Grado de instrucción :
Tiempo de servicio :
Nivel de enseñanza :

INSTRUCCIONES:

A continuación le presentamos un conjunto de enunciados sobre tu modo de pensar, sentir y actuar en diversas situaciones. Marque con un aspa (X) en el cuadro que mejor se ajuste a su respuesta. Recuerde que antes de desarrollar el test no hay respuestas buenas ni malas; solo pedimos su completa sinceridad.

Ejemplo:

ENUNCIADO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Me siento muy cansado	X				

Si marco S, quiere decir que siempre se siente cansado.

N°	ITEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Siento que he dejado de interesarme por lo que les pase a mis alumnos.					
2	Me pongo impaciente cuando tengo problemas familiares.					
3	Me es gratificante cuando mis colegas reconocen mis habilidades.					
4	Me siento exhausto(a) cuando sé que tengo que ir a trabajar.					
5	Me preocupo demasiado por cosas del trabajo.					
6	Trabajar horas extras, me genera tensión.					
7	La sobrecarga de trabajo me genera fatiga.					
8	Me es fácil controlarme en momentos de crisis familiares.					
9	Siento que mi trabajo me está distanciando de mis amistades.					
10	Siento que mis compañeros valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					
11	Me siento cansado(a) al trabajar en contacto directo con los alumnos.					
12	Tengo una actitud irritable frente a mis compañeros.					
13	Me siento culpable de los problemas que suceden dentro de mi trabajo.					
14	Tengo el apoyo de mis compañeros cuando se acumula mi trabajo.					
15	Me encuentro animado(a) después de trabajar.					
16	Me siento en confianza con mi familia.					
17	Me siento cómodo(a) en mi trabajo.					
18	Me siento entusiasmado(a) cada vez que voy a clase.					
19	Me angustia saber que mi pareja me espera en casa.					
20	Me siento muy tranquilo al llegar a casa.					
21	Me angustia la falta de empatía por parte de mis colegas.					
22	Siento que mis capacidades llegan al límite en el trabajo.					
23	Siento que mi estilo de enseñanza es comprensible para los alumnos.					
24	Demuestro mis habilidades dentro de mi trabajo.					
25	Me resulta difícil llegar a mis metas dentro del trabajo.					

Fuente: Base de datos del Investigador Mag. José Antonio Álvarez Huamán

Anexo 6.

CUESTIONARIO DE FACTORES LABORALES

DATOS DE FILIACIÓN

Nombre :
.....

Edad :
.....

Grado de Instrucción :
.....

Tiempo de servicio :
.....

Nivel de enseñanza :
.....

INSTRUCCIONES

A continuación, te presentamos un conjunto de situaciones dentro de su entorno laboral QUE LE GENERAN ESTRÉS. Lo que debe hacer es marcar con un aspa (X) la alternativa que según su opinión se ajuste mejor a su persona.

Por ejemplo:

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Dictado de clases en diferentes salones	X				

Quiere decir que dictar clases en diferentes salones **siempre** le genera estrés

N°	ITEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Dictado de clases en diferentes salones					
2	Recibir comentarios negativos del desempeño laboral por parte de los padres de familia					
3	Exigencia laboral por parte de los superiores					
4	Elaboración de materiales didácticos para el desarrollo de la sesión de aprendizaje					
5	Estudiantes con problemas de conducta					
6	Miedo a la posibilidad de errar en las decisiones por estar bajo presión					
7	Alumnos con dificultades de aprendizaje que requieren mayor atención					
8	Sentirse evaluado durante las clases por sus superiores					
9	El no cumplimiento de las expectativas con el proyecto educativo institucional					
10	Dificultad de llevar una buena relación con los alumnos					
11	Asumir responsabilidades en distintas actividades de la institución (aniversario y fechas festivas programados)					
12	Dificultad de establecer una comunicación asertiva con superiores, subordinados y demás miembros de la institución					
13	Recibir órdenes contradictorias por parte de los superiores					
14	Confianza restringida por parte de los superiores o subordinados					
15	Atención inoportuno al pedido de materiales o recursos educativos a dirección					
16	Visitas de los padres de familia en horarios no programados					
17	Exposición a peligros físicos del ambiente					
18	Ruidos que interrumpen el desarrollo de las sesiones de trabajo					
19	Incorrecto ambiente para el trabajo pedagógico					
20	Inadecuada iluminación en el área de trabajo					
21	Inadecuado microclima en el espacio de trabajo					
22	Mobiliario inadecuado del área de trabajo					
23	Servicios higiénicos en malas condiciones operativas					
24	Espacio reducido del ambiente de trabajo					
25	Inadecuados lugares de refrigerio					

Anexo 7. Baremos específicos de los Factores Laborales

FACTOR PRESION Y EXIGENCIA		
RANGO	CATEGORÍA	INTERPRETACIÓN
28 – 32	Alta presencia de presión y exigencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En este nivel los sujetos muestran una prolongada angustia y desesperanza. ✓ Muestra escasez de automotivación con su labor. ✓ Padecer de enfermedades psicosomáticos. ✓ El sujeto tiene pensamientos negativos en todo momento. ✓ El abuso de alcohol y tabaco
21 - 27		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disminución de la autoestima cuando se ve frustrado la labor encomendada. ✓ Ausentismo constante del sujeto en el trabajo. ✓ Falta de realización personal.
14 – 20	Moderada presencia de presión y exigencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tendencia al uso del tabaco y alcohol. ✓ Disminución de la motivación con respecto a su desempeño. ✓ Problemas como sentir cansancio físico y mental. ✓ Propensos a padecer de enfermedades cardiacos, alto colesterol y presión alta. ✓ Padecer de contantes insomnios.
7 - 13	Baja presencia de presión y exigencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El sujeto adecua las funciones a sus expectativas y capacidad.
0 – 6		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gusta de la labor que realiza ✓ Supone una importante motivación para con su labor.
FACTOR ORGANIZATIVO		
RANGO	CATEGORÍA	INTERPRETACIÓN
	Alta presencia organizativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El sujeto tiene poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones. ✓ Persona que alberga sentimientos de impotencia. ✓ Inseguridad y miedo a cometer errores. ✓ Falta de habilidad para lidiar con cada temperamento de las personas e intolerancia ante las mismas. ✓ Dependencia absoluta de otras personas para trabajar.

28 – 32		✓ Incapaces de resolver de manera satisfactoria las inquietudes de los demás.
21 – 27		✓ Inseguridad y temor a cometer un error por las críticas que podría recibir.
14 – 20	Moderada presencia organizativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incapacidad para trabajar en equipo. ✓ El sujeto podría encontrarse desorientado algunas veces en cuanto a recibir órdenes contradictorias causándole mucho desanimo. ✓ el sujeto percibe la falta de apoyo por los demás colaboradores provocándole inseguridad y hasta enojo. ✓ Dificultad en el manejo de las personas por la falta de confianza en su capacidad. ✓ El sujeto percibe un clima laboral tenso causándole desgano para realizar su labor. ✓ Sentirse limitado para tomar decisiones y tomar iniciativas.
7 – 13	Baja presencia organizativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El sujeto va mejorando la productividad, eficacia y calidad del servicio que brinda. ✓ El sujeto maneja la autonomía profesional. ✓ Se sujetó siente la confianza en sus compañeros de trabajo. ✓ Tiene la habilidad de resolver satisfactoriamente algún problema que se le presente porque siente el apoyo de los demás colaboradores. ✓ Tiene la motivación para adaptarse a nuevos manejos de la tecnología.
0 – 6		
FACTOR AMBIENTAL		
RANGO	CATEGORÍA	INTERPRETACIÓN
	Alta presencia ambiental	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mayor ansiedad en el sujeto, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico. ✓ El sujeto siente la tensión por el daño que todas ellas pueden ocasionar. ✓ Distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima.

32 – 36		✓ Causan irritabilidad y mal humor afectando al sujeto en su estado emocional.
24 – 31		
16 – 23	Moderada presencia ambiental	✓ El sujeto siente la incomodidad de los lugares inapropiados para el descanso o refrigerio. ✓
8 – 15	Baja presencia ambiental	✓ El sujeto se encuentra concentrado en realizar su labor.
0 – 7		✓ La comodidad de su espacio hace que el sujeto aprecie mejor su centro de trabajo. ✓ Considera que

Anexo 8. Baremos generales del Nivel de Estrés

INTERV.	CATEGORÍA	NORMAS DE INTERPRETACIÓN
80 - 100	ALTA TENDENCIA AL ESTRÉS LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Los sujetos muestran un prolongado estrés laboral. Surgen problemas emocionales, conductuales y físicos. • Muestran una alta sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía y recursos personales. • Presentan un proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés con sus alumnos y compañeros de trabajo. • Pensamientos recurrentes de inseguridad, ideas de fracaso e incapacidad, puesto que le lleva a la disminución de la eficacia en el trabajo. • Evita el contacto con sus compañeros, hay faltas al trabajo y en muchas ocasiones se da el abandono. Estos comportamientos empiezan a volverse constantes.
40 - 79	MODERADA TENDENCIA AL ESTRÉS LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • La frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando una falta de interés hacia el trabajo. • El sujeto llega a cuestionar el valor del trabajo, se produce una sensación de frustración, descende la motivación y surgen actitudes negativas hacia sus alumnos y compañeros de trabajo.
0 - 39	BAJA TENDENCIA AL ESTRÉS LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • El sujeto se da cuenta de que sus expectativas no se cumplen, puesto que no siempre se siente recompensado, apreciado por sus superiores y empieza a preguntarse si el esfuerzo que realiza merece el esfuerzo o no. • Existe una disminución de las actividades desarrolladas cuando el individuo constata la realidad de sus expectativas, ocurriendo la pérdida del idealismo y del entusiasmo.

Anexo 9. Ficha de validez de contenido

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: FACTORES LABORALES
 Nombre del Juez: FELIX ALBERTO GALVAN CANCHAYAS
 Área de acción laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU

CRITERIOS		VALORACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	
1. CALIDAD	Está formulada con lenguaje claro y apropiado	✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	✓		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia	✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	✓		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos	✓		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	✓		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	✓		

PROCEDE SU APLICACIÓN (X)
 NO PROCEDE SU APLICACIÓN ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ

Nombre y apellidos:	<u>FELIX ALBERTO GALVAN C.</u>	DNI N°	<u>20003337</u>
Dirección domiciliar:	<u>Jr. Manuel Castilla 2051</u>	Teléfono/Celular	<u>964622991</u>
Título profesional/Especialidad:	<u>LICENCIADO EN ANTHROPOLOGIA</u>		
Grado académico:	<u>MAESTRO</u>		
Mención:	<u>ANTHROPOLOGIA JURIDICA</u>		



Lic. Antrop. Félix A. Galván Canchaya
 Firmado en Huancayo el día 17/04/2018

Anexo 10. Ficha de validez de contenido

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Factores laborales
 Nombre del juez: Esther Ellen Rodríguez Cova
 Área de acción laboral: Psicología Clínica

CRITERIOS		VALORACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	
1. CALIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	✓		
3. PERTINENCIA	Adecuado al evento de la ciencia	✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	✓		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos	✓		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones y indicadores	✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	✓		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	✓		

PROCEDE SU APLICACIÓN ()
 NO PROCEDE SU APLICACIÓN ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ

Nombre y apellidos:	<u>Esther E. Rodríguez Cova</u>	DNI N°	<u>20081416</u>
Dirección domiciliar:	<u>Av. San Pablo 518</u>	Teléfono/Celular	<u>904102571</u>
Título profesional/Especialidad	<u>Psicóloga</u>		
Grado académico:	<u>Licenciada</u>		
Mención:	<u>Psicología Clínica</u>		

ESTHER ELLEN RODRÍGUEZ COVA
 Psicóloga Clínica
 CPSP N° 18160
 Firma
 Huancayo 18/04/2018

Anexo 11. Ficha de validez de contenido

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

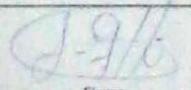
Nombre del instrumento: Guía de observación "Factores Laborales"
 Nombre del Juez: Jaime García Angulo
 Área de acción laboral: Derechos en nivel secundario

CRITERIOS		VALORACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	
1. CALIDAD	Está formulada con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		MODIFICAR ÍTEM'S 4, 10 Y 20 para orientar adecuadamente al instrumento el objetivo
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

PROCEDE SU APLICACIÓN ()
 NO PROCEDE SU APLICACIÓN ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ

Nombres y apellidos:	<u>Jaime García Angulo</u>	DNI N°	<u>43645780</u>
Dirección domiciliar:	<u>Pol. Grau 1/2a. Grau</u>	Teléfono/Celular	<u>972 943484</u>
Título profesional/Especialidad	<u>Lic. Pedagogía y Orientación</u>		
Grado académico:	<u>TITULADO</u>		
Mención:	<u>Lic. Pedagogía y Humanidades Especial y Literatura</u>		


 Firma
 Huancayo: 05/04/2018

Anexo 12. Solicitud de autorización para aplicación del estudio



**SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

SEÑOR DIRECTOR
Luis Cisneros Almeida

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
I.E.P. "San Antonio María Claret"

Tenga Ud. un cordial saludo, yo, Deissy De La Torre Cuicapusa, identificado con DNI N° 43563059, Bach. en Psicología de la Universidad Continental, ante Usted expongo lo siguiente:

Que habiendo culminado la carrera profesional de PSICOLOGÍA en la Universidad Continental, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de Investigación en su institución sobre FACTORES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN LOS DOCENTES, comprometiéndome a entregar los resultados obtenidos a disposición de la institución.

Por lo expuesto ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huancayo, 08 de febrero del 2018



Deissy De La Torre Cuicapusa
DNI: 43563059

I. E. "SAN ANTONIO MARÍA CLARET"
SECRETARIA
Dy Reg. _____ Folio _____
Fecha 22/02/18
Hora 16:41 Firmado ✓

Anexo 13. Validación de juicio de expertos.

Juicio de expertos

Indicadores	Criterios	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Prom. Valoración
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	95	95	95	95
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas – observables	90	100	100	96.67
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	90	100	100	96.67
Organización	Tienen una organización lógica	95	95	95	95
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	90	100	100	96.67
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación	95	100	100	98.33
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos	90	100	100	96.67
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices	90	100	100	96.67
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable	100	100	100	100
Pertinencia	Es útil para la investigación	100	100	100	100
Promedio Total de Valoración de Jueces					97.168

Validez de Inventario de estrés Labora, Contreras (2016)