



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**“INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DEL IST SISE DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL
DURANTE 2018”**

PRESENTADO POR:

JOSE CARLOS URBINA YARUPETAN

ASESOR:

Mg. NESTOR YOLVIS OLLAIS RIVERA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E
INVESTIGACIÓN**

MOQUEGUA – PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
PÁGINA DE JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	14
1.2 Definición del Problema	16
1.3 Objetivo de la Investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación y Limitaciones de la Investigación	17
1.4.1 Justificación de la Investigación.....	17
1.4.2 Limitaciones de la investigación	20
1.5 Variables	22
1.5.1 Definición Conceptual.....	22
1.5.2 Operacionalidad de variables.....	23
1.6 Hipótesis de la investigación	24
1.6.1 Hipótesis general	24
1.6.2 Hipótesis específicas.....	24
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	25
2.1 Antecedentes de la investigación.....	25
2.2 Base teórica.....	39
2.2.1 El Estrés.....	39
2.2.1.1 Definición.....	39
2.2.1.2 Causas del estrés.....	41

2.2.1.2	Síntomas del estrés.....	42
2.2.1.3	Métodos para reducir el estrés.....	44
2.2.2	Fases del estrés.....	45
2.3	Estrés Laboral.....	57
2.3.1	Causas generales del estrés laboral en el trabajo.....	57
2.3.2	Causas específicas del estrés en el trabajo.....	59
2.4	Estrés laboral docente.....	60
2.4.1	Principales causas del estrés laboral docente.....	62
2.5	Desempeño Laboral Docente.....	63
2.5.1	Dimensiones del desempeño laboral docente.....	65
2.5.2	Beneficios de la evaluación del desempeño.....	67
2.5.3	Variable de Desempeño Laboral.....	68
2.5.4	Indicadores de desempeño laboral.....	70
2.6	Marco conceptual.....	72
CAPÍTULO III MÉTODO.....		76
3.1	Tipo de investigación.....	76
3.2	Diseño de investigación.....	77
3.3	Población y muestra.....	78
3.3.1	Población.....	78
3.3.2	Muestra.....	78
3.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	80
3.4.1	Técnica de recolección de datos:.....	80
3.4.2	Instrumento de recolección de datos.....	81
3.5	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	83
IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....		85
4.1	Presentación de los Resultados por Variables.....	85
4.2	Contrastación de hipótesis.....	99
4.2.1	La Confiabilidad del Cuestionario:.....	99
4.2.2	La Contrastación de la Hipótesis General.....	103
4.2.2.1	La contrastación de la hipótesis:.....	103
4.3	Discusión de Resultados.....	109
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		113

5.1	Conclusiones	113
5.2	Recomendaciones	114
VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		116
VII ANEXOS		125
7.1.	Validación de Encuestas	125
7.2.	Matriz de consistencia	128
7.3.	Solicitud de permiso	130
7.4.	Compromiso Anti-plagio	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Variables	22
Tabla N° 2: OPERACIONALIDAD DE LAS VARIABLES	23
Tabla N° 3: POBLACIÓN.....	78
Tabla N° 4: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA	80
Tabla N° 5: ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD	99
Tabla N° 6: CUESTIONARIO	100
Tabla N° 7: ANOVA	102
Tabla N° 8: Comparativo de las Variable Dependiente DESEMPEÑO LABORAL e INDEPENDIENTE ESTRÉS	104
Tabla N° 9: MATRIZ DE CORRELACIONES.....	105
Tabla N° 10: KMO y prueba de Bartlett	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Fases del estrés.....	54
Figura 2: Comparación entre la V.I. Escala de estrés y la V. D. Desempeño laboral	86
Figura 3: V. I. Dimensión Estilo de vida y V. D. Dimensión Preparación de clases	87
Figura 4: V. I. Dimensión Ambiente y V. D. Dimensión Preparación de clases	87
Figura 5: V. I. Dimensión Síntomas físicos y psicológicos y Dimensión Preparación de clases.....	88
Figura 6: V. I. Dimensión Síntomas físicos y psicológicos y V. D. Dimensión Enseñanza para el aprendizaje.....	89
Figura 7: V. I. Dimensión Síntomas físicos y psicológicos y V. D. Dimensión Responsabilidades profesionales	90
Figura 8: V. I. Dimensión Ocupación y V. D. Dimensión Preparación de clases.....	90
Figura 9: V. I. Dimensión Ocupación y V. D. Dimensión Enseñanza para el aprendizaje	91
Figura 10: V. I. Dimensión Ocupación y V. D. Dimensión Responsabilidades profesionales.....	92
Figura 11: V. I. Dimensión Relaciones personales y V. D. Dimensión Responsabilidades profesionales	92
Figura 12: V. I. Dimensión personalidad y V. D. Dimensión Preparación de clases.....	93
Figura 13: V. I. Dimensión Personalidad y V. D. Dimensión Enseñanza para el aprendizaje.....	94
Figura 14: V. I. Dimensión Personalidad y V. D. Dimensión Responsabilidades profesionales.....	94
Figura 15: V. I. Me llevo trabajo a casa y V. D. Preparo material adecuado al desarrollo de las clases	95
Figura 16: V. I. Tengo paciencia para escuchar los problemas de los demás y V. D. Escucho y respeto las opiniones y sugerencias	96

Figura 17: V. I. Al disentir levanto la voz y V. D. Corrijo errores de los estudiantes con respeto.....	96
Figura 18: V. I. Me siento satisfecho de mi vida y V. D. Muestro confianza, seguridad y dominio de mí mismo.....	97
Figura 19: V. I. Me siento satisfecho de mi vida y V. D. Me capacito y actualizo frecuentemente.....	98
Figura 20: Cálculo de la Variable de Decisión de Fisher.....	103
Figura 21: Contrastación de Hipótesis.....	108

RESUMEN

La presente tesis tuvo por objetivo comprobar que el estrés laboral tiene una influencia negativa en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Privado Sise del distrito de San Miguel, Lima. Para lo cual se estableció como metodología un estudio cuantitativo, pues se recogió información por medio de un cuestionario de esa naturaleza. Asimismo, el estudio se realizó en el marco de una investigación de nivel descriptivo y con un diseño no experimental de corte transversal. En cuanto a los resultados se comprobó que efectivamente los estados de estrés merman la capacidad de desempeño de los docentes, reduciendo significativamente actividad pedagógica y en donde el estado predominante del estrés de los docentes se ubica en la etapa de resistencia en un 77%. Finalmente, se llegó a la siguiente conclusión principal, se comprueba la existencia de una influencia directa de los niveles de estrés con el desempeño de los docentes a un grado de confianza del 95% y con un n.s. de 0.05.

Palabras claves: estrés laboral, desempeño laboral, motivación laboral.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to verify that work stress has a negative influence on the work performance of teachers at the Sise Private Higher Technological Institute, in the district of Saint Michael. For which a quantitative study was established as a methodology, since information was collected through a questionnaire of that nature. Likewise, the study was carried out within the framework of a descriptive-level investigation and with a non-experimental cross-sectional design. Regarding the results, it was found that stress states effectively reduce the performance capacity of teachers, significantly reducing pedagogical activity and where the predominant state of stress of teachers is located in the resistance stage in 77%. Finally, the following main conclusion was reached, the existence of a direct influence of the stress levels with the performance of the teachers is verified at a confidence level of 95% and with a n.s. of 0.05.

Keywords: work stress, work performance, work motivation.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis busca dar una perspectiva de cuáles son las causas de que los docentes de educación superior no tengan un buen desempeño laboral debido al estrés, el mismo que se manifiesta con la presencia de síntomas psicológicos y fisiológicos, tales como dolor de cabeza, trastorno digestivo, dolor muscular, alteración de la presión arterial, trastornos de sueño, entre otros. Para ello, he tomado como referencia de estudio a los docentes del IST Sise del distrito de San Miguel, Lima.

En el primer capítulo “El Problema de Investigación”, se detalla, en primer lugar, cual es la realidad que viven los docentes de acuerdo a las exigencias de su trabajo que puede desencadenar en efectos físicos o psicológicos. Además, se define cual es el problema existente, los objetivos del estudio y, también, cual es la base que justifica el estudio de la presente tesis, así como también, sus limitaciones. Asimismo, se definen las variables, independiente y dependiente, que son motivo de estudio y que nos va a permitir comprobar las hipótesis, general y específicas, planteadas en la presente tesis.

En el segundo capítulo “Marco Teórico”, se analizan los antecedentes históricos, nacionales e internacionales, sobre la forma en que influye el estrés en el desempeño laboral de los docentes. También, se define el estrés, causas (fisiológicas, psicológicas, sociales y ambientales), síntomas (emocionales, conductuales y físicos), métodos para reducir el estrés (ejercicios, dietas, meditación, psicoanálisis, etc.) y sus fases (alarma, resistencia y agotamiento). Igualmente, se define el estrés laboral, el estrés laboral docente y el desempeño laboral docente. De la misma manera que el marco conceptual.

En el tercer capítulo “Método”, detallo el tipo de investigación utilizado en el presente trabajo, al igual que también, el diseño de investigación, el tamaño de la población y la muestra que se utilizó, las técnicas e instrumentos usados en la recolección de los datos y, por último, el procesamiento y análisis de los datos.

En el cuarto capítulo “Presentación y Análisis de los Resultados”, hago un análisis utilizando los métodos estadísticos de los datos que se obtuvieron en el trabajo de campo para obtener resultados del estrés y del desempeño laboral. También, se comprueba la hipótesis, general y específicas; y se discute los resultados conseguidos en el procesamiento estadístico de los datos demostrando que existe coincidencia con los antecedentes previos a este estudio.

En el quinto capítulo “Conclusiones y Recomendaciones”, se puntualizan las conclusiones a las que he llegado en la investigación realizada sobre la influencia del estrés en el desempeño de los docentes, además, de elaborar y proponer algunas recomendaciones para mejorar el desempeño laboral de los docentes materia del estudio.

Por lo tanto, esta tesis busca llamar la atención de las autoridades correspondientes para que tomen cartas en el asunto y evitar que el estrés provoque bajo rendimiento laboral

en los docentes implantando e implementando programas para reducir el estrés en los centros de estudios superiores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Por otro lado, según Pinillos (1977) el estrés se podría definir como la manifestación que se hallan y revelan en un individuo para poder satisfacer una necesidad, originando o incrementando el estímulo necesario para poner en marcha esa acción o para dejar de hacerla.

El estrés laboral aparece en el momento que los requerimientos del ámbito laboral sobrepasen la disposición de los individuos para enfrentarla o conservarla bajo control.

El estrés, en la figura de estrés laboral, tiene la capacidad de ocasionar en los empleados efectos diversos que tal vez jamás se habían mostrado con anterioridad en los individuos, hasta que estos ingresaron al mercado laboral y, éste, les empezó a demandar cada vez más recursos ocasionando una inestabilidad y desequilibrio.

A partir de esta perspectiva, se considera al estrés laboral como el causante de desencadenar o liberar consecuencias en los individuos físicas, psicológicas y psicosociales.

En consecuencia, el estrés laboral ocasiona alteraciones en la apreciación y percepción de respuestas afectivas y emocionales, el reconocimiento y valoración primaria y secundaria de las reacciones de confrontación; transformándose, en ocasiones, en un enemigo letal cuando se extienden y se prolongan en el tiempo. Para los docentes la sobrecarga de trabajo, la situación económica, el entorno laboral, la ausencia de liderazgo que muestran ciertos coordinadores académicos ante los directivos de los Institutos de Educación Superior No Universitaria están escenarios que se perciben diariamente, inducen al individuo a reaccionar de manera defensiva, se vuelven irascibles e irritables y, por lo tanto, su producción se ve menguada.

En el caso específico del presente estudio, venimos observando de un tiempo a la actualidad, que los docentes del IST SISE de la sede de San Miguel, vienen evidenciando ciertos niveles de estrés, identificado estos por los síntomas que manifiestan los docentes, que van desde manifestaciones psicológicas hasta las de tipo fisiológicos y somáticos, tales como la fatiga psicológica, las cefaleas, tensión muscular, hasta ansiedad, desorden en el comportamiento, etc., todo esto viene provocando una merma significativa en su capacidad productiva docente que se expresa en desinterés académico, baja producción de materiales didácticos, desconcentración en sus labores, etc. Todo esto como es obvio perjudica directamente a los estudiantes quienes son los principales receptores del trabajo docente pudiendo a su vez ocasionar problemas de rendimiento académico, de aprendizaje, desinterés por el estudio, desaprobación, repitencia, ausentismo y hasta deserción.

En el IST SISE ubicado en el distrito de San Miguel, Lima; los docentes no gozan de ocasiones para progresar en su trabajo, lo cual menoscaba y afecta a la colectividad docente, ultimando de esta manera que el estrés tiene influencia en el desempeño laboral de los docentes del IST SISE.

1.2 Definición del Problema

En consecuencia, la interrogante general de la presente investigación se diseña de la manera siguiente: *¿Influye el estrés en el desempeño laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel – Lima?*

En tal sentido, las interrogantes específicas serían:

- a. *¿Cuál es la fase del estrés que predomina en los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima?*
- b. *¿Cuál es el desempeño laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima?*
- c. *¿Cómo influyen los síntomas físicos y psicológicos del estrés en el desempeño laboral de los docentes?*
- d. *¿Cómo influye la dimensión ocupación en el desempeño laboral de los docentes?*
- e. *¿Cómo influyen las relaciones laborales en el desempeño laboral de los docentes?*

1.3 Objetivo de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Sería el de precisar si el estrés tiene influencia en el desempeño laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cual es la fase del estrés que prima en los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima.
- Determinar cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima.
- Determinar la influencia que tienen los síntomas del estrés en el desempeño laboral.
- Identificar la influencia de la dimensión ocupación en el desempeño laboral de los docentes.
- Determinar la influencia que tienen las relaciones laborales en el desempeño laboral de los docentes.

1.4 Justificación y Limitaciones de la Investigación

1.4.1 Justificación de la Investigación

La presente investigación se fundamenta desde las perspectivas siguientes:

Justificación Legal

La presente investigación se realizó conforme a los fines que indica la Constitución Política del Perú (CPP), que indica en el Capítulo II. De los derechos sociales y económicos, Artículo 18° dice: *“La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural,*

la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica”.

La CPP incurre particularmente en la investigación científica como el proceso juicioso y sistemático para descubrir los fundamentos y principios, asimismo de la aprobación de procesos, técnicas y herramientas que transforman el entorno. Además, de conformidad con el currículo del programa de Maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad José Carlos Mariátegui para optar el grado correspondiente.

Asimismo, la presente investigación se realiza de conformidad con la Ley General de Educación Ley N° 28044, Título II. Universalización, calidad y, equidad de la educación. Capítulo V. Rol del Estado, Artículo 21°. Función del Estado, inciso c) expresa: *“Reconocer e incentivar la innovación e investigación que realizan las instituciones públicas y privadas”*, además, de conformidad con la actual Ley Universitaria N° 30220 y al DL N° 882-92 y, también, en observancia con el Reglamento para la elaboración de Tesis de la Escuela de Post grado de la Universidad José Carlos Mariátegui.

Justificación Sociológica

En la actualidad, la deficiente gestión del estrés es un perjuicio habitual de la comunidad que deteriora el confort de la sociedad en su totalidad; en consecuencia, no es posible situarlo dentro de un único segmento de la sociedad, en cambio, el estrés se propaga a todos los segmentos de la sociedad, a pesar de que la misma vida diaria beneficia el surgimiento de un entorno donde abundan los causantes que estimulan al estrés.

Para ello, seleccioné como protagonistas de esta investigación a los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima; con la finalidad de

conseguir, por medio de la indagación grupal, datos e información, los cuales me permitan identificar y reconocer cuales son estos causantes estresantes que forman parte de su vida cotidiana, para establecer cuál es la fase de estrés que predomina en el quehacer del docente y, de esta manera, poder hacer recomendaciones y potenciales respuestas a esta problemática.

Justificación Pedagógica

El educador es el mediador trascendental de la metodología educacional; es fundamental la concentración de esfuerzos en las propuestas de capacitación permanente de los docentes, con la intención de que desarrollen su trabajo, haciendo uso de todas las destrezas y habilidades personales y profesionales en su totalidad.

En la actualidad, se tiene gran cantidad de informes que evidencian problemas con la salud psicológica, en otras palabras, el *estrés*, la *depresión* o el *síndrome burn-out*, son los padecimientos primordiales de la comunidad docente, contra distintas causales de riesgo de naturaleza ambiental o material a las cuales la mayoría de los docentes consideran a estos padecimientos como propias de su actividad.

Justificación Psicológica

A partir del ámbito psicológico, el estrés es una vivencia única que se relaciona con la parte emocional del individuo, ya que no todos los individuos sorteamos condiciones estresantes similares de la misma forma por causa de la naturaleza de nuestra personalidad y actitudes propias. De modo que, el resultado obtenido de la presente investigación logrará establecer y demostrar

de qué manera influiría el estrés en el desempeño laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima.

1.4.2 Limitaciones de la investigación

Limitaciones de tiempo

Como sucede en toda tesis de investigación, esta requiere de tiempo y dedicación para efectuar una buena labor. Es por ello que debo recordar, en primer lugar, que el investigador tiene un conjunto de compromisos familiares, sociales, laborales y académicos, con lo cual el tiempo es acucioso. Mas, efectuando una labor sistemática y apelando a una planificación y organización disciplinada de las acciones de investigación, para evitar perder tiempo y optimizar la calidad de las actividades.

Limitaciones de financiamiento

Igualmente, el presupuesto financiero es otra limitante común en los trabajos de investigación, es se debe a que todo trabajo de investigación requiere de recursos financieros, los cuales se han sido asumidos íntegramente por mi persona.

Limitaciones bibliográficas

Otra restricción se relaciona con el acceso restringido a la información, esto debido a que en las universidades, institutos tecnológicos y escuelas de

educación superior los horarios que poseen para los investigadores son específicos, los mismos restringen la probabilidad de obtener y conseguir la mayor cantidad de información posible en la realización de esta investigación. Por otro lado, la bibliografía sobre el tema de la presente investigación es relativamente exigua, principalmente por la insuficiente investigación que se realiza en nuestro país, asimismo con un mayor empeño de mi parte podré encontrar y acopiar la información que necesite a fin de enfrentar las exigencias de la investigación.

Limitaciones con respecto a la recolección de datos

El acopio y recojo de la información resulta un tanto complicada, esto es debido a lo peculiar del horario de trabajo de los trabajadores del IST Sise, al igual que las diferentes y diversas actividades que éstos desarrollan, con los cuales tengo que interrelacionarme, de modo que me permita reunir la información de modo confiable, previa coordinación con las autoridades de la institución, se cuenta con el apoyo de todos los colaboradores.

1.5 Variables

1.5.1 Definición Conceptual

Tabla N° 1

Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN
Variable Independiente: El Estrés	<i>“El estrés es un estado experimental insensible continuo en el tiempo, acompañado en mayor o menor grado de turbaciones psicofisiológicos que se manifiestan en un individuo como resultado de la modificación de sus correlaciones con el ambiente que somete al individuo a exigencias, que podrían resultar conminantes para él y sobre las que tiene o cree tener poco o ningún control”.</i> (MELGOSA, 1995).
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	<i>“La concepción de desempeño ha sido incorporado del inglés <i>performance</i>. No obstante, también acepta la traducción como <i>rendimiento</i>, y tiene que ver con el logro de objetivos. Es la forma en que alguien o algo trabajan, valorado por su efectividad. Se puede decir que cada sistema empresarial debería tener su propio sistema de medición de desempeño”.</i> (CHIAVENATO, 2004)

Nota: Esta tabla muestra la definición de las variables.

1.5.2 Operacionalidad de variables

Tabla N° 2

Operacionalidad de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable Independiente El Estrés	Estilo de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Horas dedicadas al sueño. • Contenido y forma de alimentarse. • Uso del tiempo libre. • Prácticas de “hobbies” y ejercicios. • Ingesta de tranquilizantes y drogas. (tabaco y alcohol) 	1, 2, 3, 4, 5
	Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad. • Comodidad • Distribución del espacio en el hogar • Relación con la atmósfera • Ruidos existentes en el vecindario 	6, 7, 8, 9, 10
	Síntomas físicos y psicológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de cabeza • Trastornos digestivos • Dolores musculares • Presión arterial • Insomnio 	11, 12, 13, 14, 15
	Ocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el empleo • Seguridad que este brinda • Las relaciones con los demás • Cumplir con las obligaciones que el trabajo demanda 	16, 17, 18, 19, 20
	Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de confianza y dependencia que se mantiene con los demás • Cuanto afecta las disputas • Cuanto afecta las actitudes • Cuanto afecta los sentimientos que se manejan frente a los demás 	21, 22, 23, 24, 25
	Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Tolerancia hacia sí mismo • Control de impulsos • Flexibilidad • Ideas pesimistas o fatalistas 	26, 27, 28, 29, 30
Variable Dependiente Desempeño Laboral	Preparación de la enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y organización 	1, 2, 3, 4, 5
	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de enseñanza aprendizaje • Estrategias de evaluación 	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	Responsabilidades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud docente 	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

Nota: Esta tabla muestra las variables con sus dimensiones

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

El estrés influye de manera muy significativa en el desempeño laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima.

1.6.2 Hipótesis específicas

H1: La fase del estrés que mayormente impera en los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima, es la fase de resistencia.

H2: El desempeño laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima, es deficiente.

H3: Los síntomas físicos y psicológicos del estrés influyen en el desempeño laboral de los docentes.

H4: La dimensión ocupación influye en el desempeño laboral de los docentes.

H5: Las relaciones laborales influyen en el desempeño laboral de los docentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

HERRUZO CABRERA Javier. “Estrés y burnout en profesores”. Universidad de Córdoba, España, 2004.

En esta publicación se examinan los descubrimientos transcendentales en las exploraciones efectuadas acerca del estrés y *burnout* en profesores. Primeramente, analiza las indagaciones centradas en delimitar las causales de índole sociodemográficas, organizativas y de personalidad. En seguida, se muestran los patrones hipotéticos que pretenden demostrar estas manifestaciones, las diferentes variables relacionadas y, además, sus correspondientes secuelas personales, familiares y organizacionales relacionadas. Por último, expone cuáles son las herramientas esenciales de evaluación y, también, cuáles son las nuevas preferencias en prevención y mediación. Después de un estudio detallado sobre la bibliografía comprobada a cerca del estrés, se detectaron diferentes y numerosas limitaciones en los métodos utilizados para el estudio y análisis de su origen, al igual que de los razonamientos metodológicos empleados de manera inadecuada a las intervenciones hechas a los profesores. También, resaltan los datos que apuntan a los índices de ausentismo y deserción laboral, lo que supone un elevado costo para la Gestión Educativa. De manera que se plantean advertencias de los atributos y

beneficios para implantar planes experimentales de detección temprana y prevención del estrés.

Después de observar los principales estudios acerca del estrés y *burnout* en los docentes se constatan los diversos antagonismos que aparecen en ciertos asuntos estudiados e investigados, principalmente los que se relacionan con sus orígenes.

Las restricciones metódicas que experimentan estas investigaciones ocasionan una carencia de concertación entre los diversos investigadores. Las complicaciones de utilizar variables en el entorno educativo y en el monitoreo de factores medioambientales propician que los estudios, en su mayoría, sean de tipo correlacional. Por lo tanto, se deberían potenciar estudios pilotos en ciertos centros educativos para posibilitar la modificación de cualquier característica que dé derive en más datos de las consecuencias de las variables del entorno que permiten el uso de nuevos métodos experimentales de investigación. Acerca de los orígenes, el exceso laboral, la conducta de los estudiantes, los problemas interpersonales entre profesores, padres y superiores, y las complicaciones e inconvenientes procedentes de las políticas educativas las mismas que se enfatizan como las variables fundamentales que aquejan al docente.

Respecto a la variable de personalidad, al parecer la indagación de indicios que pronostiquen la susceptibilidad del docente a sufrir de estrés y *burnout* o, de otras, psicopatologías propias concernientes a la ansiedad y depresión podrían ser objeto de pesquisas futuras que posibiliten estar al tanto de la degradación gradual que padece el docente en su trabajo. Desde otro punto de vista, se concede una

relevancia mayúscula para hallar de manera temprana las etapas iniciales de estrés y *burnout*, que se encuentran relacionadas con el ausentismo laboral de orden psiquiátrico, lo cual reforzaría la salud mental de los profesores y lo que disminuiría el gasto económico que sufren la mayoría de gestiones educativas.

Al parecer la conceptualización, valuación, arquetipo teórico y desarrollo del *burnout* aportada por Maslach es, hoy por hoy, la que tiene mayor aceptación entre los investigadores. Esta coyuntura favorece a una mejor delimitación de juicio de la materia de estudio y mejorar los enfoques metódicos empleados. Referente a los planes de intervención no se puede establecer un modelo debido a la poca sistematicidad por la discordancia en las conclusiones y la versatilidad de métodos utilizados. Sin embargo, todo indica que la prevención, según los principales autores, es el método con más sustento. No obstante, los presupuestos asignados a la educación y las reglas educativas, hacen difícil reducir los gastos producidos por las deserciones profesionales de orden psiquiátrico que se relacionan al estrés y *burnout*.

Conforme a la investigación, existe mucha inquietud porque el estrés hace que el docente experimente una degradación progresiva en su lugar de trabajo, en consecuencia, procuro determinar la fase del estrés más influyente en los docentes del IST SISE y a continuación contribuir con algunas sugerencias.

Rodríguez, Lucía; Oramas, Arlene; Rodríguez, Elizabeth “Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato, México”, Guanajuato – México, 2007.

Numerosas investigaciones ponen al descubierto el incremento de la presión ocasionada por el estrés en el trabajo docente. Con la finalidad de reconocer los orígenes primarios del estrés en los profesionales de educación básica de Guanajuato, se empleó la escala Travers y Cooper. El análisis de consistencia interna reveló un coeficiente de 0.97 (Cronbach's Alpha). El método de análisis factorial detectó cuales son las causas que presionan e inducen al estrés laboral al docente. Estos 75 puntos están integrados en cuatro categorías reunidas de la siguiente manera:

- I. Condición laboral y oportunidad de desarrollo;
- II. Demanda relacional y condición social del trabajo;
- III. Factores organizacionales de la docencia; y,
- IV. Asistencia social, autonomía y conflicto.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 7.2% revela que padece presión grave, 46.7% tienen presión moderada y 34.2% padecen de presión leve. No se han encontrado discrepancias notables acorde al sexo y la región geográfica donde laboran. En definitiva, es de suma importancia ahondar en las causas del estrés y poner en marcha programas de intervención que mejoren la calidad de la vida laboral.

En los educadores que trabajan en el estado mexicano de Guanajuato, se halló la concurrencia de causas de estrés de naturaleza social tales como las vinculaciones con padres de familia y tutores, los colegas de trabajo, la dirigencia y, especialmente, los estudiantes que muestran complicaciones disciplinarias. Además, se contempla carencia de soporte a el nivel familiar, gubernamental,

compañerismo, directivo y sindical. Las diferentes causas de estrés están comprendidas con componentes ligados a la estructura organizacional de la escuela tales como la atención de grupos grandes, la cantidad de horas que demanda corregir trabajos, hacer actividades administrativas, entre otras.

En las actuales condiciones de trabajo sobresale la carencia de oportunidades de capacitación constante, sueldos bajos con relación a la cantidad de trabajo e insuficiencia de medios necesarios para instruir.

Las conclusiones del presente estudio corroboran que la enseñanza está ligada a una gran cantidad y variedad de causas de presión que generan estrés en los maestros de educación básica, contexto similar a los descubrimientos obtenidos en los docentes de diversos países.

A partir de un enfoque instrumental la encuesta permitió indagar las disímiles causas de tensión laboral a la que están sujetos los docentes; sin embargo, considerando su coherencia cabe la posibilidad de disminuir, para estudios posteriores, el número de ítems. Asimismo, se anularía el sesgo por fatiga o aburrimiento. Los métodos cualitativos tales como focus group se deberían considerar e incorporarlos por la abundancia de información que proporciona.

Es recomendable hacer investigaciones de larga data con la finalidad de ahondar alrededor de las diversas causas y factores del estrés de los docentes. Igualmente, se necesita optimizar los entornos de trabajo en los colegios. Los mandos educativos, sindicales y docentes, deben aplicar, en conjunto, planes para reducir y

prever los malestares de salud relacionados al estrés de los docentes. Es primordial otorgar a los profesores de los recursos pedagógicos y psicosociales que necesita para enfrentar los requerimientos que demanda su trabajo, los mismos que se modifican constantemente.

En este estudio se advierte que luego de los análisis realizados acerca de la tensión y presión que origina el estrés laboral en el docente, es preciso implementar planes de intervención que procuren una mejoría en la calidad de la vida laboral del docente, la misma que coincide con la presente investigación.

Quintana R. M. y Reyna D. I., “Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan - Chile Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Bio-Bio, Chile, 2006.

La finalidad de este estudio es dar a conocer los aspectos socio-demográficos, la coyuntura laboral y las condiciones de salud del profesor de educación básica en colegios de bajo y alto Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE), y especificar su ascendencia en el estrés laboral. Este estudio se realizó a un universo de 102 docentes, de los cuales el 36.3 % pertenece a la escuela con alto IVE y el 63.7 % restante a escuela de bajo IVE. Para el análisis de los datos recolectados se usó el programa Epi Info 2002 y se empleó la prueba estadística Coeficiente Gamma.

Los resultados demuestran que el 71.6% presenta un grado de estrés laboral leve, 15.7% un grado medio, 12.7% un grado elevado. Al relacionar las variables independientes con el nivel de estrés laboral se comprobó que de ningún modo existe relación con la edad, relación sentimental, satisfacción sexual, condición

laboral propia y de la pareja, tiempo de servicio, cantidad de hijos, percepción socioeconómica, cantidad de asignaturas y de alumnos, trastornos visuales y manifestación de dolencias crónicas. De igual modo, no se obtuvieron diferencias relevantes la cual facilite el contraste entre entidades de alto y bajo IVE.

Se concluyó que los docentes que presentan mayor estrés laboran en colegios de bajo IVE, con 30 o más años de servicio, advierten que su condición socioeconómica es exigua y aluden que padecen de trastornos visuales, imparten asignaturas, con 31 a 40 alumnos por curso y entre 21 y 44 horas de carga laboral. Se denota que la mayoría de docentes son mujeres que superan los 51 años de edad.

El actual estudio se efectuó con el fin de entender la situación laboral y de salud de los profesionales de educación básica en entidades de bajo y alto IVE y, también, se advierte que los profesores que presentan mayor estrés laboran en escuelas de bajo índice de vulnerabilidad, estos padecen de trastornos visuales y su condición económica es baja con más de 31 años de servicios son mujeres con más de 51 años y sobrecarga laboral, en consecuencia, se establece una relación con el presente trabajo de investigación acerca de las propiedades que tienen los docentes con mayor estrés.

García Chávez, Anderson “Manejo del estrés laboral en profesionales, estudiantes de postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú, 2009.

El propósito de este estudio es transformar y optimizar los grados de estrés mediante el programa de participación: “Habilidades y estrategias para hacer frente

al estrés” (HEFE) en los estudiantes de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (UNEEGV).

Los resultados encontrados en el grupo pre test son de nivel superior que el grupo post test, estos resultados muestran que el grupo de control muestra niveles peligrosos de estrés elevado, además se advierte que después del tratamiento, estos disminuyeron, es decir que el tratamiento HEFE realizado consigue homogeneizar los grados de estrés.

El uso del programa de participación HEFE, optimizan, en forma general, los grados de estrés en los estudiantes de Postgrado de la UNEEGV.

La presente investigación trata de optimizar los niveles de estrés mediante un programa de intervención. Se efectuaron observaciones previas al empleo del programa en el grupo de control, se advirtieron niveles peligrosos de estrés elevado y luego del tratamiento estos se redujeron de manera considerable, por ende, aplicar un programa de optimización del estrés contribuiría a mejorar la calidad de vida.

Castro Velandrez, Patricia del Pilar, “El estrés docente en los profesores de escuela pública”, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.”, Lima – Perú, 2008.

El propósito para este estudio es explicar los elementos causantes del estrés laboral en profesores de las instituciones educativas públicas. Los fines específicos del presente estudio procura explicar los causales de estrés en los profesores la forma como se gestiona la IE, la infraestructura y la disposición de material

didáctico. El método utilizado depende del enfoque descriptivo de la investigación y del análisis de tipo exploratorio. La metodología utilizada en esta investigación es cualitativa, que se basa en la descripción y explicación de la situación estresante, desde los datos obtenidos de los participantes de la investigación. Se empleó una pauta de entrevista semiestructurada usando la técnica de acontecimientos críticos. Con antelación a la investigación, se empleó un experimento de prueba para validar el instrumento de acopio de información.

Se halló que los causantes del estrés laboral en el docente es la interrelación con los alumnos, los padres y los colegas de trabajo. Se recomienda mantener una buena condición de salud, física y mental, además, las instituciones educativas deben contar con personal con conocimientos específicos en psicología y bienestar social que se ocupen de los temas ligados al comportamiento y rendimiento. También, se recomienda tener un liderazgo con mayor participación y democrático.

Llerme Núñez, Roger, “Diagnóstico y programa de intervención para el Síndrome de burnout en profesores de educación Primaria de distritos de Huaraz e Independencia”, Huaraz – Perú, 2010.

La finalidad de esta investigación era la de detallar las propiedades y periodicidad de los síntomas de burnout en los pedagogos de enseñanza básica con una experiencia laboral igual o mayor a 5 años de I.E. públicas en los distritos de Huaraz e Independencia, además, planear y valorar los resultados del plan de intervención psicoeducativo.

La presente investigación pre-experimental con pre y post test, en un único grupo muestral de 133 docentes, además se escogieron a 8 docentes mujeres, de acuerdo con los principios de inclusión. El instrumento utilizado fue el cuestionario que alcanzó enfoques demográficos y la escala de Maslach. Entre los resultados más relevantes se tiene que el “burnout” se encuentra en la fase inicial (78.2%), intermedia (2.3%) y final (19.5%); y que el plan de intervención psicoeducativo empleado en la etapa final es efectiva a fin de disminuir el cansancio emocional (83.3%).

- 1) Los profesores de instrucción primaria, que cuentan con experiencia de trabajo mayor o igual a los cinco años, de I.E. públicas en los distritos ancashinos de Huaraz e Independencia, sí exhiben síntomas de burnout. Conclusión que confirmó la hipótesis primaria del estudio.
- 2) No hay discrepancias entre las tres perspectivas instauradas por Maslach, ni con las ocho etapas de Golembieswsky del síntoma de burnout, al constituir alianzas con las variables sociodemográficas de sexo, edad, estado civil, I.E. de procedencia y situación laboral.
- 3) También, no existen diferencias considerables en cuanto a la correlación de las variables tales como área residencial del profesor y condiciones laborales, dimensiones de agotamiento emocional y realización personal.
- 4) Asimismo, no se hallaron discrepancias en la relación de la variable tiempo de experiencia profesional y la dimensión baja realización personal, aunque se demuestran discrepancias en relación al agotamiento emocional.
- 5) De igual forma, se reconocieron grupos de riesgo en la muestra analizada, se hallaron diferencias específicas con respecto al tiempo de experiencia

profesional laboral (entre los 20 a 30 años docencia) relacionados con la dimensión de agotamiento emocional.

- 6) Asimismo, los factores de riesgo socio-laborales que se desprenden de los resultados obtenidos son:
- a) A mayor tiempo en la docencia, mayor será el agotamiento emocional.
 - b) La residencia en el distrito de Independencia se relacionaría con una mayor despersonalización en los docentes encuestados.

Ponce Díaz, Carlos Ramón; Bulnes Bedón, Mario Santiago; Aliaga Tovar, Jaime Ramiro; Atalaya Pisco, María Clotilde; Huertas Rosales, Rosa Elena “El síndrome del ‘quemado’ por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios”, Facultad de Psicología, Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú, 2005.

El propósito de esta investigación es reconocer la manifestación del síndrome del "quemado" debido al estrés laboral en los docentes y catedráticos de las universidades. Se busca detallar probables diferencias en el síndrome del "quemado" debido al estrés laboral asistencial, conforme con los tópicos específicos y conforme a variables tales como sexo, estado civil, salud, práctica deportiva y situación laboral. La metodología utilizada es descriptiva, comparativa y correlacional, de naturaleza analítica, llevado a cabo en profesores universitarios donde se procuró revelar la presencia y consecuencias del síndrome del "burnout".

En esta investigación se empleó una muestra de 274 catedráticos y docentes pertenecientes a la UNMSM, que pertenecen a cinco áreas de las especialidades tales como Ciencias de la Salud; Básica; Ingenierías; Letras-Educación-Derecho y

Administración – Economía - Contabilidad, correspondientemente los cuales fueron seleccionadas mediante el muestreo no-probabilístico de tipo intencional. El instrumento utilizado ha sido el MBI-Inventario "burnout" de Cristina Maslach y Susan Jackson, el mismo que consiste en una escala tridimensional y, desde allí, se definen las escalas del individuo "quemado": Cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP).

La investigación estadística realizada en tres fases: el análisis descriptivo y exploratorio, con la finalidad de describir detalladamente la ordenación de la muestra; el análisis psicométrico del MBI-Inventario "burnout"; y, el análisis inferencial con la finalidad de contrastar la hipótesis.

Se obtuvieron conclusiones tales como:

- 1.1.1.1. Los catedráticos y docentes de la UNMSM sí muestran pruebas de síntomas del “quemado” por estrés laboral asistencial. El análisis exploratorio el cual reveló la existencia de la presencia del “burnout”. Esta conclusión respondió la hipótesis 1.
- 1.1.1.2. El análisis cualitativo permitió reconocer discrepancias en la fase final de la presencia de “burnout”; de acuerdo con su área de especialidad. Esta conclusión permitió corroborar la hipótesis 2.
- 1.1.1.3. Se encontraron diferencias cualitativas relacionadas con la variable salud. Esta conclusión confirmó la hipótesis 6.
- 1.1.1.4. Se encontraron discrepancias cualitativas relacionadas a la variable condición. Este descubrimiento permitió confirmar la hipótesis 7.

1.1.1.5. A mayor tiempo dedicado a la profesión menor es el agotamiento emocional, menos tergiversación y una mayor probabilidad de realización personal y viceversa.

1.1.1.6. En el procesamiento estadístico de los resultados, se hallaron discrepancias exiguas en las variables realización personal y agotamiento emocional.

El estudio de los síntomas del “quemado” en el grupo de catedráticos y docentes de la UNMSM, muestra pruebas del denominado síndrome del “quemado” debido al estrés laboral, con respecto a los tópicos de especialidad, en ciencias de la salud los docentes sufren con mayor frecuencia de la fase final del “burnot” a diferencias de las otras áreas.

Rivera del Carpio, Pilar Teresa, “Los niveles de estrés y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes del nivel secundario de la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Ilo durante el período 2006 – 2007”, Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú, 2009.

Esta investigación tiene la finalidad de precisar si hay una considerable influencia de los Niveles de Estrés en la Gestión Pedagógica de los Docentes de la I.E. Daniel Becerra Ocampo de la provincia de Ilo, mediante una perspectiva analítico descriptivo de tipo documental.

La estructura de la investigación es no experimental del tipo transaccional en el que se recopilaran los datos, siendo el objetivo general explicar y pormenorizar si

hay o no, vinculación alguna entre los niveles de estrés y la gestión pedagógica de los docentes de la IE Daniel Becerra Ocampo.

La población del estudio está constituida por la totalidad de profesores de la IE y, a su vez, la muestra del estudio la componen 45 docentes, seleccionados mediante el muestreo probabilístico de tipo aleatorio estratificado. Utilizando la técnica del cuestionario por medio de la utilización de instrumentos de la escala de estrés y de la de gestión pedagógica.

Esta investigación confirmó que el estrés se encuentra considerablemente vinculado a la gestión pedagógica efectuada por el docente en el aula. Asimismo, se considera que el estrés influye considerable en la gestión pedagógica de los docentes de la IE.

- a. El nivel de estrés de los docentes de la IE es de moderado.
- b. El 37.80% de docentes muestran una condición de estrés muy alta y alta, el 20% de estrés moderado, el sobrante 42.2% entre ligera y baja.
- c. La media del nivel de Gestión Pedagógica de los docentes es de nivel regular.
- d. El 37.80% de los docentes tienen una gestión pedagógica entre buena y excelente, el 22.20% regular y, por último, el 40% entre muy deficiente y deficiente.
- e. Se expone que las variables: estrés y gestión pedagógica se relacionan de manera inversa, de tal forma que a mayor estrés menor es la gestión pedagógica de los docentes en y fuera del aula.

- f. El coeficiente correlacional entre el estrés y la gestión pedagógica es de -0.607, el mismo que refleja una correlación negativa. Este hallazgo es significativo, porque el nivel de significancia crítico es menor que el establecido.
- g. Se evidencia que los niveles de estrés influyen de forma significativa en la gestión pedagógica de los docentes, dado que el 36.85 % de la gestión pedagógica es aquejado por los niveles de estrés.

2.2 Base teórica

2.2.1 El Estrés

2.2.1.1 Definición

El vocablo “estrés” se adapta al castellano del vocablo inglés STRESS. La grafía de distress aparece en el inglés medieval, la misma que en su momento provino del francés antiguo: DESTRESSE (existir en estrechez u opresión). (MELGOSA, 1995)

El vocablo STRESS alude al “énfasis en la tensión o presión en sentido negativo o positivo” y el vocablo DISTRESSE se refiere a “un entorno de sentido negativo, de dolor mental y sufrimiento o angustia”. En castellano, la palabra estrés está privada del carácter positivo. Habitualmente, el estrés indica “un período emocional demasiado tenso que imposibilita la realización adecuada de labor alguna”.

El estrés es el cúmulo de respuestas físicas, psíquicas y químicas del individuo ante los estímulos o elementos del entorno causantes de estrés.

Es una coyuntura vital que afronta el individuo a la exigencia, limitación u oportunidad la misma que está relacionada con lo que quiere o espera.

“El estrés es un período que percibimos cuando se tiene una anomalía entre las exigencias y la capacidad para afrontarlas y como pensamos confrontar, esto establece considerar estrés positivo o negativo o no tener estrés”. (Looker & Gregson, 1998).

“Síntomas de reacciones fisiológicas del organismo a disímiles elementos perjudiciales del entorno de tipo físico o químico”. (SELYE, El estrés de la vida, 1956).

El estrés es un acontecimiento extraordinario que se manifiesta cuando los requerimientos cotidianos se sienten y entienden como excesivamente difícil. Los individuos experimentan ansiedad y tensión y, además, un aumento de las palpitaciones del corazón.

Por lo tanto, el estrés es aquello advertimos en el momento en que reaccionamos a la presión de los factores del ambiente exterior y los personales. El estrés es una respuesta normal ante diferentes circunstancias que tienen los individuos de cualquier edad.

El estrés lo produce el instinto natural del organismo para salvaguardarse de las presiones emocionales y físicas, en condiciones de peligro.

Entonces, el estrés es la respuesta que posee el cuerpo que se encuentra expuesto a situaciones externas que alteran la estabilidad emocional de las personas. La consecuencia fisiológica de este procedimiento es pretender huir de la situación que la origina o, en caso contrario, confrontarla de manera impulsiva y violenta. Prácticamente intervienen la totalidad de los órganos del cuerpo humano tales como el cerebro, el sistema neuronal, el corazón y flujo sanguíneo, el nivel hormonal, la absorción digestiva de los alimentos, el sistema muscular, entre otros.

El estrés, usualmente ocasiona ansiedad, tensión y diversas y múltiples reacciones fisiológicas. También, es la reacción fisiológica, psicológica y conductual que una persona tiene al intentar acomodarse, adecuarse y reajustarse a presiones intrínsecas y extrínsecas.

“Respuesta del organismo ante un requerimiento o demanda. Fase de fuerte tensión, física o psíquica, en alistarse a fin de confrontar o evadir, el inicio de un conjunto de enfermedades no necesariamente nocivas, porque con frecuencia ayuda a conseguir y lograr las metas; la ansiedad y el miedo, no son causantes directos de las enfermedades, pero contribuyen y favorecen a su desarrollo. (MELGOSA, 1995)

2.2.1.2 Causas del estrés

- **Fisiológicas:** Asociadas con las dolencias del cuerpo humano, que incrementan la angustia del individuo causando estrés, que se torna

perjudicial y adverso. Por ejemplo, enfermedades orgánicas que producen reacciones negativas en el ámbito emocional.

- **Psicológicas:** Están relacionadas a la fragilidad emocional y cognitiva. Los cambios que ocurren durante la niñez, juventud, madurez y vejez generan inestabilidad emocional. También son causadas por las relaciones interpersonales conflictivas, problemáticas o insuficientes. Además, la exigencia excesiva, la rutina, los patrones incoherentes, el descontento vocacional, entre otras, originan escenarios frustrantes de trabajo o estudio.
- **Sociales:** Los cambios sociales traen consigo desafíos nuevos que enfrentar. Como, por ejemplo, los cambios tecnológicos que el individuo no llega a comprender.
- **Ambientales:** La polución y contaminación medioambiental, alimentos con residuos tóxicos industriales, espacios de trabajo con poca o ninguna seguridad o proclives a cargas electrostáticas, microorganismos infecciosos, catástrofes, etc.

2.2.1.2 Síntomas del estrés.

La psicología sugiere que el estrés constante ocasiona cuadros de ansiedad que bloquean la normal operatividad de los métodos cognitivos, a saber, la claridad y lucidez intelectual.

Las frecuentes angustias, suelen alterar el sueño y mantener despierto al individuo durante gran parte de la noche, y los temores dominan sobre

los pensamientos y tienen la capacidad de distraer al individuo de lo que está elaborando o produciendo.

El atributo esencial de la respuesta el cual genera estrés es la incertidumbre o inseguridad, la incertidumbre o inseguridad aumenta excesivamente el período de alerta a fin de confirmar la posibilidad de amenazas.

▪ **Signos emocionales**

- a) Apatía e indiferencia, ansiedad, miedo, sensación de inutilidad.
- b) Depresión, irritabilidad y fase defensiva.
- c) Agotamiento mental: inconvenientes de atención, razonamiento exiguo, trabajo incesante, trabas para iniciar nuevas tareas.
- d) Negación: Ocultar problemas, desatender los síntomas, seguir laborando pese al cansancio con la finalidad de continuar.
- e) Arranques emocionales: emociones que aparecen y se desvanecen de improviso y no se mantiene como una fase de ánimo dominante.
- f) Inquietudes y pensamientos perturbadores: percepción constante de un suceso estresante que invade frecuentemente el pensamiento a fin de solucionar un problema.
- g) Pensamientos invasivos: pensamientos sorprendidos y repentinos, que no poseen relación con el trabajo que se realiza; ideas, sensaciones y emociones perseverantes.
- h) Malos sueños: pesadillas y despertares angustiosos.

- i) Insomnio: pensamientos e imágenes perseverantes que hacen difícil conciliar el sueño.
- j) Híper-atención: período de alerta, búsqueda e investigación exagerada, caracterizada por una tensa expectativa.

▪ **Signos de comportamiento**

- a) Escapatoria de las relaciones, del empleo y de la responsabilidad.
- b) Dependencia al alcohol y drogas, ludopatía, etc.
- c) Descuido y retraso en el trabajo, desaseo y dejadez personal.
- d) Complicaciones de tipo legal, de deudas, transgresiones, accidentes, robos, etc.

▪ **Signos físicos**

- a) Habituales padecimientos de cualquier índole, tales como contracturas musculares y lumbalgia, ciática o dolor cervical.
- b) Malestares menores: Náuseas, insomnio, migraña, trastornos digestivos, alteración del peso, desorden sexual.
- c) Debilidad física: cansancio, fatiga y agobio continuo o sin causa aparente.

2.2.1.3 Métodos para reducir el estrés. (Rojas Alarcón & Rojas Acuña, 2014)

- a. **Planeación:** El estrés personal y laboral se logran gestionar por medio de la planificación. Por ello, se debe disponer de un período a fin de concebir diversas actividades hacia el futuro inmediato a fin de

considerar y proyectar como vincular los objetivos de la organización con los propios.

- b. **Ejercicio físico:** la costumbre de hacer ejercicios con frecuencia no solo favorece a la salud física, sino que contribuyen a la superación del estrés.
- c. **Dieta:** El estrés persistente aminora el complemento vitamínico del individuo, disponiéndolas a enfermedades. Por lo que es esencial mantener una dieta nutritiva saludable.
- d. **Biofeedback:** Tratamiento empleado en el dolor de cabeza, aumento de la presión arterial, tensión muscular, entre otros. Esto comprende el seguimiento de las funciones orgánicas, con la ayuda de dispositivos electrónicos el cual transmite una señal y así el individuo aprende a controlar el pulso, la presión arterial y la temperatura de pies y manos.
- e. **Meditación o relajamiento:** Ideologías y conocimientos de origen oriental los cuales comprenden la meditación, el yoga y el zen.
- f. **Psicoterapia:** Diversidad de técnicas interpersonales, que con ayuda de un psicoterapeuta se emplean para reducir el estrés.
- g. **Psicoanálisis:** Psicoterapia en la que el psicoanalista intenta descubrir cuáles son las raíces del comportamiento anómalo.

2.2.2 Fases del estrés.

Selye (Op. cit), es el representante de mayor importancia en la investigación del estrés, luego de varios años de investigación en personas y animales detalló el procedimiento del estrés como “el síndrome general de adaptación”. Es decir, el cual hace alusión al esfuerzo y determinación del

individuo por adaptarse y responder de manera coherente a los estímulos que provocan estrés a los que se enfrenta diariamente.

Un estado estresante crea un gran torrente de síntomas en serie en el organismo y su objetivo primordial es el de contrarrestar la presión o tensión para que el individuo retome su homeostasis o equilibrio normal lo antes posible.

Además, Selye, determinó que los factores estresantes son:

- 1) Físicos;**
- 2) Emocionales y sociales; y,**
- 3) Mentales y espirituales.**

Los factores estresantes ocasionan reacciones específicas o generales los cuales comprenden a la totalidad de los sistemas biológicos del individuo y buscan retomar su equilibrio. Además, Selye encontró que la reacción del individuo al estrés se fundamenta en un esquema o pauta de reacciones fisiológicas previsibles, según declara Melgosa, en tres fases. El estrés no sucede de forma inesperada, desde su aparición hasta lograr su máximo efecto transita las fases de: alarma, resistencia y agotamiento.

a) Fase de alarma:

Esta fase anuncia el concurso de un impulsor estresante. Entre las primeras manifestaciones que notamos son las reacciones fisiológicas, que nos advierte, que debemos concientizarnos del estrés y debemos estar preparados para enfrentarla.

Las personas se dan cuenta del estrés cuando sus fuerzas no dan para más, es decir que es allí cuando toman conocimiento del estrés, colocándose en esta fase.

La alarma incrementa la reacción primigenia de disposición a la lucha – huida. En el momento que ocurre un determinado evento inesperado se origina la puesta en marcha del sistema nervioso simpático, conocida como reacción de alarma del sistema simpático. Además, denominado *Estrés Agudo* debido a cuanto responde a una señal repentina, inesperada y desproporcionada como por ejemplo la respuesta a un siniestro automovilístico, explosión o catástrofe, al ruido excesivo y desproporcionado, entre otras. La reacción de alarma del sistema simpático es la designación científica para la denominada reacción lucha–huida. Entonces, cuando el organismo retoma su estado original se denomina respuesta de relajación y, en vocablo científico, se activa el sistema parasimpático.

Los órganos de los sentidos son los que desencadenan la activación del sistema simpático, además de un sexto sentido que es el sistema propioceptor¹. En caso de que esta alarma o shock afecte físicamente al individuo este también podría manifestar tensión física o dolor y heridas o respuestas emocionales agudas, tales emociones se transfieren al cerebro por medio de los nervios de la columna vertebral.

¹ Alguna de terminación nerviosa o receptor sensorial que le otorga sensibilidad interna o propioceptiva del cuerpo. Los **propioceptores** se localizan en los músculos, articulaciones, tendones y en el aparato vestibular. Mediante ellos la persona experimenta sensaciones de su posición, de movimiento y de los órganos internos.

Se puede simplificar a través de la siguiente estructura. Se tiene un aviso de alerta que se percibe con la ayuda de los órganos de los sentidos, la información arriba al cerebro, el hipotálamo azuza la pituitaria² que secreta diversas hormonas³, como la hormona ACTH de la pituitaria. El ACTH baja hasta la corteza de las glándulas suprarrenales haciendo que se liberen las hormonas de la corteza renal como el cortisol que tiene efecto en el metabolismo de la glucosa. Esta vía se denomina eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal (HHS). Paralelamente, envía un aviso por medio de los nervios de la médula espinal donde se segrega la hormona epinefrina o adrenalina y norepinefrina. Es de conocimiento general que la adrenalina aumenta el ritmo cardiopulmonar y acciona los músculos.

El cortisol se dirige al hígado, donde se libera la glucosa necesaria para luchar o huir (razón por la cual se tiene dificultades para controlar la diabetes bajo condiciones de estrés), el cortisol asimismo sube al timo y bloquea la reacción inmunológica. La liberación de estas hormonas es controlada por medio de una retroalimentación hacia el hipotálamo para detener la elaboración de su hormona mensajera.

Las reacciones a estos frecuentes eventos fisiológicos son:

- Aumento del ritmo cardiopulmonar que estimula la circulación sanguínea que suministra sangre y oxígeno a las áreas que las demandan y poder hacer frente al estrés.

² hipófisis conocida como la glándula maestra, por su importancia.

³ Agentes químicos liberados dentro de la sangre para ser transportados a determinadas células y regular su metabolismo.

- Desvío del torrente sanguíneo de zonas tales como la epidermis y extremidades, mientras conserva la de los pulmones de y del corazón porque proveen el oxígeno y la glucosa que requiere el cerebro.
- Aumento del nivel de glucosa y ácidos grasos en la corriente sanguínea que incrementa las provisiones de energía.
- Reducción de la elaboración de flujos digestivos, por no ser una actividad primordial para hacer frente al estrés.
- El estado de tensión constante supone una mayor actividad y desgaste de energía, causantes de tensión, que en ocasiones es acompañada de dolores y malestares tales como calambres, temblores y sacudidas.
- La alternancia en la temperatura provoca sudoración, hormigueos y entumecimientos.

Síntomas y señales físicas

Aparte de los mencionados párrafos arriba, otras maneras físicas para identificar esta fase son la sequedad en los ojos y la brillantez de la piel, ya que la sangre de la epidermis se repliega hacia los músculos y se cierran los poros de la piel que fuerzan la salida de grasa. También, el conducto lacrimógeno se cierra u obstruye dificultando la humidificación del ojo y, es por esta razón, surgen los ojos secos. Después, cuando el individuo se expone al aire del ambiente, la grasa se vaporiza y los párpados se cierran para proteger la superficie ocular debido a la falta de humedad en ellos. Asimismo, el entendimiento consciente, que se necesita para que el individuo pueda asegurar su pervivencia, disminuye y hace que el ingenio mengüe lo mismo que la rigidez física, mental y emocional.

b) Fase de resistencia

Al esparcirse la presencia del estrés por sobre la fase de alarma, el individuo siente frustración y padece de sufrimientos porque ha rebasado los límites de soporte. Entonces, es cuando el individuo empieza a comprender que está perdiendo y desperdiciando cantidades abundantes de energía por lo cual el rendimiento es minúsculo. De esta manera, el individuo ingresa en un círculo vicioso, intenta hacer su trabajo, pero esto no es posible y le genera angustia por una potencial decepción.

Esta fase se denomina incremento neuroendocrino o vía corticoadrenal, la misma que se revela por el flujo de corticoides los cuales se activan desde el hipotálamo luego de recibir información del estresor y del factor liberador de corticotropina⁴ que estimula a la glándula pituitaria segregando la hormona adenocorticotropa o corticotropina el cual recorre el flujo sanguíneo e incita la corteza adrenal segregando glucocorticoides y meracorticoides. Los que actúan a modo de calmantes que conviven con “el agresor” y son hormonas adaptativas y restauradoras que se rinden al control o retroalimentación que realiza el cortisol que desplaza las provisiones de glucógeno a la sangre a fin de conservar los niveles de glucosa en la sangre, el cual incrementa la cantidad de energía y el organismo continúa funcionando a un mayor ritmo sometido al estrés.

Además, la aldosterona (mineral corticoide) favorece para conservar el sodio y expulsar el potasio, lo cual conserva la fuerza sanguínea elevada,

⁴ CRF – Corticotropin Releasing Factor

de allí que la presión alta es una indicación del estrés persistente. Así como, la incitación del hipotálamo libera la hormona prolactina y beta endorfinas que estimulan la tiroides, son opioides naturales los cuales aumentan el estado de ánimo reduciendo esa sensación de dolor y, de igual forma, activa el sistema inmunológico. Esta fase consume enormes cantidades de energía y, en consecuencia, les resta reacción a distintas reacciones fisiológicas tales como el sistema digestivo, sistema renal, sistema endocrino, sistema nervioso, sistema cardiovascular, sistema muscular y sistema esquelético.

Esta fase de ninguna manera se mantiene por un período indeterminado, sea porque se agotan las reservas de energía o por la serie de problemas producidos por las consecuencias colaterales en los cambios de los índices hormonales, como, por ejemplo, el efecto antiinflamatorio de los glucocorticoides disminuye la cicatrización y agudiza la vulnerabilidad a contagios como al herpes genital u oral. Retener líquidos eleva la presión arterial y provoca un exceso de trabajo del sistema cardiovascular y urinario, entonces la corteza adrenal deja de elaborar las hormonas causantes de dificultades en el equilibrio del azúcar (diabetes buena).

Síntomas y señales físicas

Aquí se tienen los síntomas siguientes:

- Frecuentes dolores de cabeza.
- Dolor y tensión en los músculos del cuello y lumbares.
- Dolencias torácicas.

- Fatiga frecuente.
- Temperatura corporal elevada (fiebre).
- Alteraciones estomacales (indigestión, diarrea y estreñimiento).
- Problemas de sueño (Insomnio y pesadillas).
- Sequedad en la boca y garganta.

Esta etapa se presenta físicamente en el rostro donde los músculos oculares se encogen y los globos oculares comienzan a girar hacia arriba permitiendo ver la esclerótica (parte blanco debajo del iris) llamado estrabismo vertical. Esto hace que el individuo pierda la sensación de profundidad. También se distingue por el poco entusiasmo y sufrir de accidentes irritantes.

El estudio de la estructura y función del estrés se define como “accidentes buscando un sitio donde producirse” (WHITESIDE, 2001), en otras palabras, quiere decir que las circunstancias se presentan para que te detengas a la fuerza. Si adviertes de que te encuentras en esta fase conviene prestar atención en cómo se hace lo que se hace. En esta etapa es conveniente iniciar con un período de descanso y relajamiento.

También toman parte las emociones y el desarrollo mental sobre la articulación de soluciones respecto de los estímulos internos y externos e, igualmente, el cuerpo procura remediar los daños causados por la reacción a la fase de alarma.

La experiencia anterior tiene mucho que ver con la manera en que sentimos y procesamos frente a un escenario de amenaza o peligro. Diariamente todos afrontamos situaciones estresantes, pero la forma en que reaccionamos a ellas es diferente para cada persona. Una coyuntura no será estresante para uno y afectará a otro que en ese momento se encuentre a su lado. La experiencia previa definirá la intensidad de la respuesta frente al estrés.

Cuando se percibe una circunstancia como peligrosa, se ingresa en un estado donde se percibe que la mente va para un lado y el cuerpo para otro, se tiene la impresión de estar fuera de control, sin alternativas racionales, entonces el individuo empieza a desear que el problema se resuelva o desaparezca por sí solo. Este tipo de sensaciones frecuentemente van acompañadas de reacciones emocionales de memorias de situaciones parecidas, esto causa que la actividad del sistema límbico se incremente, en especial, de la amígdala y del hipotálamo.

En la prehistoria la reacción a los cambios inesperados era fundamental a fin de adaptarse a los desafíos del entorno, hoy en día es conveniente a fin de elevar los niveles de funcionamiento en situaciones críticas, tales como junta de trabajo, competencia deportiva y circunstancias peligrosas. No obstante, si el estrés se torna constante con el tiempo, se producen trastornos psicológicos o físicos en el cuerpo.

Las circunstancias que generan consecuencias negativas son:

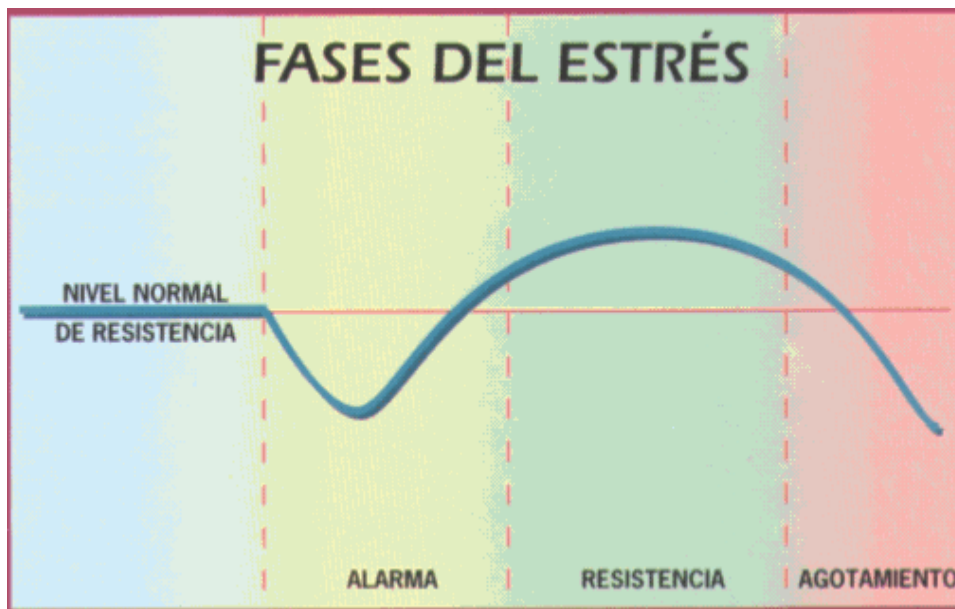
- 1) La acumulación de circunstancias y momentos estresantes, en especial en las que el individuo no tiene control, tales como trabajar bajo demasiada presión o un entorno familiar tenso.
- 2) Un evento traumático, como un accidente, puede dar como resultado el estrés persistente.
- 3) La relajación insuficiente también tiene como respuesta el estrés.

Si el sistema parasimpático se agota y no puede reparar los daños y se mantiene el estado de alerta se inicia la fase de agotamiento.

c) Fase de agotamiento

Se distingue por el concurso de ansiedad, fatiga y depresión el cual aparece en simultáneo o por separado. (Ver fig. 1).

Figura 1: Fases del estrés



Nota: Fases del estrés. Adaptado de Estrés y defensas.
https://psycologicamente.com/wp-content/uploads/2021/11/sindrome_general_adaptacion.jpg

- Fatiga. se percibe un agotamiento que no es restaurado con el dormir habitual, sino que se asocia de nerviosismo, irritabilidad, tensión e ira.
- Ansiedad. Preocupación ante circunstancias habituales.
- Depresión. Desinterés constante en las tareas placenteras. Los individuos presentan insomnio y pensamientos y sentimientos pesimistas cada vez más negativos.

El estrés prolongado hace que el cuerpo humano consuma sus reservas de energía. La habilidad de adaptarse se sobrecarga y se trastorna la homeostasis orgánica cuando los estímulos son intensos, frecuentes y persistentes, causando la inadaptación que ocasiona alteraciones emocionales y mentales que se manifiestan normalmente en enfermedad. Es conocido como estrés crónico, el mismo que es causado por trabajos en los que hay tensión, dificultades en las relaciones interpersonales, percepción de soledad y aislamiento y preocupaciones económicas y financieras.

Mientras se encuentre expuesto al estrés por un período prolongado tiempo, menor será la capacidad que tenga el individuo de enfrentarlo. La prolongación del estrés sobrecarga los diferentes sistemas vitales del individuo, tales como el sistema vascular, el sistema renal y las glándulas suprarrenales, el sistema inmunológico, entre otras. En el sistema vital que se encuentre más débil, se manifestara el agotamiento y, por lo tanto, empezara a fallar. Por ejemplo, sin las cantidades necesarias de nutrientes para el anabolismo, disminuyen las hormonas suprarrenales o si las

hormonas se consumen más rápido de lo que se producen no se podrá seguir enfrentando al estrés. En caso se agoten las reservas de glucocorticoides suprarrenales causa hipoglucemia y si las células del cuerpo no absorben la cantidad necesaria de glucosa ni de otros alimentos se producirán síntomas alarmantes. Para intentar contrarrestar la hipoglucemia, el sistema exige azúcares e hidratos de carbono es por ello que aumenta la ingesta de azúcares, alcohol e hidratos de carbono y, como consecuencia, se genera un desorden alimenticio.

El estrés continuo hace que el individuo se encuentre predispuesto a enfermedades tales como hipertensión, apoplejía, ataques al corazón, úlceras, trastornos gastrointestinales, asma, migraña, entre otras. Asimismo, se manifiestan emociones tales como miedos, desesperanza, soledad depresión y suicidio. La falta de azúcares en la sangre provoca que el estado de alerta del cerebro falle porque el cerebro no recibe la energía suficiente, además también provoca fatiga psíquica y mareos.

El umbral de tolerancia cambia debido a la sobrecarga de los estresores, como por ejemplo las personas agotadas que no hacen nada en todo el día, pero padecen de fatiga crónica.

Se tiene que un grupo numeroso de “ejecutivos agresivos” veces hacen alarde de su capacidad de vivir en un estado de estrés continuo sin tomar consciencia que el exceso de estrés es perjudicial para su salud física y mental. Deben aprender a relajarse y renovar sus energías, de lo contrario

los sistemas vitales del individuo podría colapsar. Y es aquí donde se concebiría el Síndrome del quemado o “burnout”. Para continuar el ritmo acelerado de vida, muchos apelan a sustancias estimulantes tales como el alcohol, tabaco, opioides, drogas, entre otros los cuales solo empeoran el cuadro de estrés que estos presentan.

2.3 Estrés Laboral

2.3.1 Causas generales del estrés laboral en el trabajo

a. Dificultades de organización.

Una deficiente organización significa, retrasos que resultan frustrantes antes de la toma de decisiones sobre cuestiones trascendentales o a lo mejor no se ha definido quién es el responsable de tomar la decisión.

Generalmente, los procesos y procedimientos de organización consumen tiempo considerable.

b. Respaldo deficiente.

La carencia de personal en puestos claves de la organización hacen que el individuo tenga que efectuar labores consideradas por debajo de su nivel de formación, estas labores le distraen del trabajo principal el cual es su obligación y responsabilidad.

c. Horas extras o sin contacto social.

Laborar en horario extraordinario es estresante en sí mismo. El individuo tiene su propio ritmo habitual, tiene un momento para dormir y otro para

trabajar, tiempos en los que el metabolismo está en la cima y en la parte baja; momentos en que trabaja con mayor eficiencia y piensa con claridad, y otro en el que cuerpo y mente necesitan descansar para recuperar sus facultades.

d. Información escasa de jerarquía, salarios y promoción.

La identidad y personalidad para muchos de los profesionales se encuentra ligada a su trabajo. Es difícil contar con un auténtico sentido de aprecio personal si las demás personas consideran que lo realizado es de poca relevancia o que alguien con una mínima formación y capacidad lo puede hacer.

Las condiciones de trabajo adecuadas y un salario excelente no solo son valiosos en sí mismo (si bien ayuda a mejorar la eficiencia laboral y evitar problemas financieros), la línea de carrera aumenta la percepción de formar parte de una profesión apreciada y valorada, igualmente, sirven de objetivos a largo plazo, sin estos, las personas se estresarían por el fracaso de sus ambiciones y, con el tiempo, se vuelven consecuentes de su propio estancamiento laboral.

e. Incertidumbre e Inseguridad

A la gran mayoría de las personas no les agrada la incertidumbre, este estresor se encuentra entre los primeros de la lista de numerosas personas en el entorno de profesional y de los negocios.

La política, en el entorno laboral, con frecuencia cambia la incertidumbre, de tal manera que los trabajadores nunca saben con exactitud dónde están. La

incertidumbre, en el peor de los casos, adquiere la forma de no saber o conocer si va a conservar o no el trabajo, pareciera primero que se va a perder el trabajo, luego que no, después que sí, etc. Esto hace que la moral del trabajador se desplome precipitadamente, en tanto el individuo pretende adaptarse a cada una de las fases del ciclo de abatimiento–salvación–abatimiento.

2.3.2 Causas específicas del estrés en el trabajo.

En este acápite pasare a analizar los diversos factores que causan estrés y se vinculan específicamente con el ámbito laboral.

A. Especificaciones ambiguas, confusas o poco claras con respecto a las funciones a desempeñar. Con frecuencia, hacer un resumen claro de lo que hacemos es difícil de realizar y, menos aún, definir donde termina nuestra responsabilidad y donde inician las responsabilidades de las otras personas con quienes laboramos. El problema principal de la poca claridad es que cuando algo nos agrada no le damos importancia y, por ello, no nos informamos correctamente. Otro problema es que nadie asume la responsabilidad y siempre buscan a quien culpar. Las especificaciones ambiguas, confusas o poco claras de las responsabilidades dificultan el establecimiento de prioridades a las diversas funciones y poder ordenar y disponer la cantidad de tiempo adecuada para todo empleado.

B. Conflicto de funciones. El estrés también puede producirse cuando las perspectivas del trabajo realizado son incongruentes entre sí, como el profesor en su papel de consejero y auxiliar de adolescentes con

dificultades, muestran la incompatibilidad de la disciplina y defensor con la de la autoridad estudiantil. Un conflicto de funciones es como estar “entre la espada y la pared”, cualquier acción que se tome será criticada.

C. Expectativas personales excelsas e irreales. Estudios efectuados demuestran que las expectativas personales excelsas e irreales son la causa de estrés excesivo. Si continuamente deseamos más de nosotros mismos nos esforzaremos más y, por lo tanto, habrá inconformidad con los resultados obtenidos. Cuando se está satisfecho con el desempeño, el individuo no podrá relajarse a través de la sensación de un trabajo satisfactoriamente terminado.

D. Frecuentes desacuerdos con los jefes. Una importante fuente de estrés es originada por el deterioro de las relaciones con nuestros jefes. Ellos suelen alterar las funciones y condiciones laborales, otorgar o imposibilitar la promoción o ascenso laboral y manifestarse de manera favorable ante una oportunidad laboral o, simplemente, negarse.

2.4 Estrés laboral docente

Indudablemente, el estrés laboral afecta a las personas, independientemente de su profesión, en circunstancias de alta responsabilidad, competitividad, riesgo, rutina, entre otros.

Los primeros puestos de estrés laboral están compartidos por las profesiones que exigen una interrelación directa y constante en compañía de personas,

consecuentemente, los expertos en salud, educación, servicios sociales y públicos son más proclives a experimentar estrés.

La comunidad de instrucción es una de las primeras en ser afectadas por la melancolía, agotamiento psíquico, estrés y demás malestares psíquicos o que proceden de esta, como el síndrome del quemado o burnout.

La última fase del estrés continuo es el burnout o quemado, su principal característica es un acentuado desgaste luego de haber realizado un trabajo durante un cierto número de años. Esta fase es considerada como un agotamiento emocional, carencia de logros y realización laboral.

Para la psicóloga **Arimany**, lo realmente alarmante para los docentes son las complicaciones de salud mental, en otras palabras, la depresión y el estrés o el síndrome burnout, estos padecimientos son propios de la labor docente.

“Para que una actividad sea beneficiosa desde la perspectiva psicológica, se deben dar diversos factores: Que sea estimulante, no repetitiva, en el cual ocurra interacción de valor emocional y reconocimiento, habitualmente, en el quehacer laboral del profesorado, esto en absoluto suele ocurrir en ninguna de estas características”. (LAWSON, 2008)

Una causa de la disminución entre el profesorado es el estrés laboral, por detrás de las enfermedades del sistema músculo – esquelético; no obstante, el estrés, con frecuencia, se oculta en otras dolencias. Los pedagogos de secundaria son los más

perjudicados y se convierte, de esta manera, en un problema social que va en aumento, acrecentando los padecimientos de los profesores.

2.4.1 Principales causas del estrés laboral docente

Arimany afirma que la formación, superior y universitaria del profesorado, en la actualidad, no están adaptadas a las necesidades y problemas de la sociedad. Hoy en día, los cambios sociales son más frecuentes que épocas anteriores a diferencia de la formación/reciclaje que recibe el profesional. Consecuentemente, existe una exigua relación entre los cambios sociales y el modelo educativo, tales como:

- Los profesores no cuentan con las habilidades necesarias y, tampoco, de estrategias para afrontar los inconvenientes y dificultades en clase.
- Falta de autoconfianza para controlar la situación.
- La disminución de la autoridad del docente en el salón de clases, el desprestigio de la profesión, en simultáneo incrementa la presión social.
- Los padres de familia delegan a los profesores la responsabilidad de educar de sus hijos.
- Poca inversión económica de parte de la administración.
- Gran cantidad de alumnos en una misma aula de clases con grupos heterogéneos.
- Las condiciones socioeconómicas familiares de los adolescentes no incentivan ni favorecen el esfuerzo individual.
- Falta de claridad en los derechos y obligaciones para los adolescentes.

- Los profesores son profesionales que interactúan con los adolescentes en las aulas de clases y, al no poder esconderse tras un escritorio o mostrador, son constantemente evaluados, criticados y juzgados.

Entonces, a los profesionales de la educación se les debería valorar y considerar más por el tiempo y esfuerzo que dedican a instruir, formar y, algunas veces, asistir a las personas en su instrucción y aprendizaje. Lo que no es admisible es que se transforme en una fuente de frustraciones constante que haga que el docente realice su labor con recelo, disgusto, incomodidad e incertidumbre.

Entre los principales síntomas se tienen:

- Ansiedad y depresión.
- Carencia de esperanza y expectativa.
- Indiferencia y falta de interés.
- Fatiga física y mental.
- Dificultades de atención y abstracción.
- Percepción de frustración.
- Percepción de confrontación en la relación docente–estudiante.
- Sentimientos de aislamiento.

2.5 Desempeño Laboral Docente

“Su tarea es determinar y auxiliar en el procedimiento en el que los alumnos mejoran sus conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores, valorando y respetando los derechos individuales y sociales de los demás. A fin de ejecutar

este objetivo los docentes requieren confiar en ella y en su posibilidad de hacerla apropiadamente”. (SCHWAB, 1986).

Consecuentemente, el ejercicio de la labor educativa no sólo es acatar las normas educativas, enseñar e instruir, concurrir regularmente a la institución educativa, sino instruir y preparar personas con mentalidad propia e independiente y, además, de formar parte de la sociedad.

A los estudiantes se les instruye sobre los procesos de aprendizaje en las perspectivas biológicas, emocionales, sociales y morales, también, en la variedad de formas y maneras de aprendizaje y de inteligencias y, además, los diversos requerimientos y necesidades de acuerdo a su entorno.

Lo primordial en la capacidad del docente es el modelo de instrucción que se da y cuán transcendental es, para el mejor beneficio intelectual del alumno, el entorno de enseñanza que rige en el aula. (BLOOM, 1971).

Según este enunciado, se sobreentiende de que todo estudiante conseguirá una buena instrucción, siempre y cuando la enseñanza impartida sea, para él, de óptima calidad.

El paradigma del docente eficiente es el de mentor crítico y reflexivo. El estudio del razonamiento del docente, es de reflexión–acción–reflexión. Este razonamiento es el cúmulo de métodos fundamentales el cual se produce en el imaginario del

docente en el momento que organiza, dirige y desarrolla su conducta proactiva e interactiva (programación y actuación) en la instrucción.

Se reconocen dos suposiciones básicas como punto de partida (MARCELO GARCÍA, 1986), las mismas que son:

1. El profesor es una persona racional, reflexiva, sensata, tomadora de decisiones, con creencias y, además, crea sus propios hábitos.
2. Los razonamientos guían y orientan la conducta del docente.

Este modelo concibe al profesor como constructivista, es decir que constantemente construye, elabora y corrobora su hipótesis particular del universo, su razonamiento de ningún modo se hace en el vacío, sino en teorías educativas, valores, entorno ecológico, recursos y sucesos externos e internos, restricciones administrativas, entre otras. De tal modo, el docente estimula la construcción mental sobre la educación que sirven de guía a los estudiantes.

2.5.1 Dimensiones del desempeño laboral docente.

El compromiso como persona en la labor docente, es asumido como la práctica docente con la totalidad de sus valores y capacidades, considerando las necesidades de conocimiento, desarrollo, elaboración de la enseñanza y la responsabilidad profesional.

La práctica docente está relacionada con los aspectos de:

- a. Preparación de la enseñanza. Se relaciona a los principios y competencias pedagógicas, así como, también, a la disciplina que exhibe el profesor. El

dominio del marco curricular adquiere gran relevancia; es decir, el conocimiento, la finalidad de enseñanza y sus contenidos, al igual que los saberes, actitudes, habilidades, competencias y valores.

- b. Preparación. Con el fin de instruir a la totalidad de estudiantes.
- c. Responsabilidad profesional. Se relaciona al propósito de la enseñanza e instrucción y, también, al compromiso implícito de la educación.

Asimismo, se toman decisiones y se analiza y procesa los datos recibidos.

El docente analiza y procesa un escenario de enseñanza, lo que afecta su conducta en el aula.

Los docentes que tienen mayor disposición para estimular el aprendizaje y la motivación de los estudiantes tienen los siguientes atributos (HAMACHECK, 1970):

- a. Flexibilidad según requiera la situación.
- b. Capacidad de empatía con la perspectiva del estudiante.
- c. Habilidad de individualizar la instrucción.
- d. Capacidad para enseñar nuevas temáticas.
- e. Conocimiento del tema de estudio y los tópicos relacionados.
- f. Aptitud para colaborar con los alumnos en su instrucción.
- g. Capacidad de actitud comprensiva.
- h. Estilo informal, natural y desenvuelto en la enseñanza.

Los factores que se presentan en el desempeño laboral docente son (LAFOURCADE, 1974):

- a. **Motivación.** Incrementar el interés por la asignatura y, también, animar a los estudiantes a pensar por ellos mismos.
- b. **Estructura.** Presentación del tema ordenado de manera lógica, planificación detallada de las actividades de clases, etc.
- c. **Dominio del contenido.** Pericia y destreza en el manejo de la información.
- d. **Habilidad para enseñar.** Disposición y buen humor al momento de impartir la enseñanza.

2.5.2 Beneficios de la evaluación del desempeño

En el instante en el cual la evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado, produce ganancias a corto, mediano y largo plazo. (CHIAVENATO, 2004).

Quienes se benefician de esta evaluación son: el gerente, el empleado y la organización.

1) Beneficios para el gerente

- Valorar el comportamiento y desempeño de los empleados, basándose en factores de evaluación y, primordialmente, disponer de un método de evaluación que neutralice la subjetividad.
- Proporcionar indicadores de medidas con la finalidad de optimizar el patrón de competencia de sus empleados.
- Comunicación efectiva con sus empleados, con la finalidad de entender y comprender que la evaluación del desempeño le permite saber cómo está el rendimiento de los empleados.

2) Beneficios para el empleado

- Comprender cuáles son las pautas laborales, las características del comportamiento y del desempeño que se valoran.
- Entender qué expectativas tiene la gerencia sobre su desempeño y, de acuerdo con la evaluación, las fortalezas y debilidades.
- Autoevaluación respecto hacia su evolución y control personal.

3) Beneficios para la organización

- Valorar la capacidad humana en el corto, mediano y largo plazo, igualmente, detallar la participación de cada empleado.
- Reconocer que empleados tienen necesidad de actualizarse o especializarse en áreas de su competencia y seleccionar a los que estén aptos para ascender, promoción o transferencia.
- Impulsar la estrategia de RR.HH., ofreciendo a los trabajadores oportunidades, motivando la productividad y optimizando las interrelaciones entre los empleados.

2.5.3 Variable de Desempeño Laboral

Se han identificado cuatro habilidades elementales que utilizan los gerentes para lograr sus objetivos, éstas son: técnicas, humanas, conceptuales y administrativas (KATZ, 1977). Una habilidad es una competencia obtenida, a fin de gestionar con éxito dificultades recurrentes en el tiempo.

De acuerdo a esta investigación, el administrador posee habilidades conceptuales, humanas y técnicas. Conforme al nivel jerárquico del administrador en la empresa, variará la destreza que demanda su trabajo.

1) **Habilidades técnicas**

Son la que permiten crear competencias para una determinada tarea. La habilidad técnica, capacita e instruye al individuo para que realice los procedimientos necesarios para un trabajo en particular, como operar y reparar una maquina impresora.

2) **Productividad**

Conforme a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las mercancías son elaborados por la combinación de cuatro factores: tierra (recursos materiales), capital (patrimonio), trabajo (mano de obra) y organización (estructura). La interrelación que existe entre estos factores mide la productividad.

De acuerdo con **Martínez** (2007), quien es mencionado por Maritza Torres en su blog, la productividad es el índice el cual muestra lo bien que se utilizan los recursos económicos en la elaboración de productos; es decir la vinculación recursos utilizados y productos obtenidos, indicando la eficiencia en la utilización de los recursos en la elaboración de las mercancías.

Por tanto, la productividad es una medida que indica la manera adecuada de mezclar y combinar los recursos a fin de obtener los resultados deseados.

3) Factores que conforman la productividad:

De acuerdo con **Núñez** (2007) quien es mencionado por **Torres Maritza** en su blog, la definición de productividad evolucionó con el tiempo y los factores los cuales ahora la forman son: la producción, el hombre y el dinero.

Entonces, la productividad intenta explicar la eficiencia y eficacia de un sistema de trabajo para conseguir los bienes y servicios a fin de satisfacer los requerimientos, necesidades y deseos de la población, en donde siempre participan diversos sistemas productivos, integrados por diversos y variados insumos que serán ser transformados por los procesos y procedimientos de trabajo que serán ejecutados.

El hombre dispone los insumos, los procesos y procedimientos de trabajo y el dinero. Entre los componentes a medir se tienen: la eficiencia, la eficacia, la efectividad y la relevancia.

2.5.4 Indicadores de desempeño laboral

a. Tareas del puesto

Es una herramienta empleada por el área de RR.HH. y consta de un listado y definición de tareas y obligaciones del puesto de trabajo que

conforman la estructura jerárquica de la organización, definiendo la misión y sus objetivos en conformidad a la estrategia de la organización (CHIAVENATO, Gestión del Talento Humano, 2002). Asimismo, las personas que ocupan el puesto de trabajo deben demostrar cuales son estos conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por el puesto.

Tener un óptimo diseño de los puestos de trabajo es beneficioso para la organización, los empleados y, además, los candidatos a ocupar una plaza en la organización. Además, favorece a las necesidades de la empresa de seducir y atraer personas altamente calificadas y de ofrecer claridad a los empleados en lo que se espera de ellos hagan en sus puestos.

b. ¿Qué incluye una descripción de puesto?

La relación de puestos laborales se halla en el MOF, mientras más específico sea este, será mejor para seleccionar a la persona más apta en relación con este.

- Denominación del puesto.
- Nivel jerárquico (gerencial, coordinación, operativo, etc.)
- Puesto del supervisor directo.
- Puestos de los subordinados directos.
- Vinculación con otras áreas de la organización.
- Detalle de funciones primarias y secundarias del puesto.
- Conocimientos requeridos.
- Competencias requeridas.
- Nivel educación y formativo.

- Grado de preparación en áreas específicas
- Exigencias específicas del puesto tales como: disposición para viajar, cambio de domicilio, horario laboral, edad, etc.

c. Utilidad de efectuar la descripción del puesto de trabajo.

- Servir de guía en la selección e incorporación de empleados de forma concreta.
- Mantener una estructura jerárquica bien definida, a fin de evitar las yuxtaposiciones entre los diversos puestos y cargos.
- Expresar claridad al trabajador en el desarrollo de sus funciones al conocer que expectativas se tiene de su trabajo.
- Servir como referencia para la asignación de la escala remunerativa al conocer la carga laboral y las responsabilidades del puesto.
- Servir de patrón en la medición del estándar de desempeño y productividad del empleado de manera imparcial y clara.
- Reconocer las necesidades de capacitación del puesto.
- Servir de herramienta complementaria para poner en marcha los planes de línea de carrera de la empresa.
- Servir de base para diseñar los planes de compensación e incentivos.

2.6 Marco conceptual

Afrontamiento: Conocimientos y comportamientos como respuesta a escenarios específicos. Esfuerzos realizados con el fin de controlar, reducir o aprender a tolerar las amenazas. (LAZARUS, 1986).

Agotamiento emocional: Sensación extenuación física y psíquica. Situación determinada donde las emociones y la energía del individuo se agotan, este agotamiento emocional se experimenta por el trato diario con personas que se atienden. (MASLACH & JACKSON, 1981).

Autoeficacia: Certeza en la capacidad propia de organizar y realizar el curso de acción para proceder en las circunstancias. Es decir, la autoeficacia es la creencia que tiene un individuo en su capacidad de tener éxito ante una situación particular.

Beneficios económicos. Actitud hacia el trabajo desde la perspectiva remunerativa y de estímulos económicos como beneficio del empeño y determinación en la labor designada (PALMA CARRILLO, 2005).

Capacitación: Proceso intermedio que busca lograr la perfección que el sistema requiere de los trabajadores; servicio intrínseco de la organización que se efectuará cuando algún empleado necesite saber una labor o desarrollar una habilidad. (BLAKE, 2001).

Condiciones de trabajo. Evaluación del desempeño laboral conforme a las normas que regulen el trabajo. (PALMA CARRILLO, 2005).

Conductas: Es algo dinámico, resultado de fuerzas antagónicas. Todo comportamiento es ocasionado por uno o más instintos fisiológicos innatos. (FREUD, 1896).

Despersonalización: Aumento de una conducta insensible y negativa para las personas a quien le presta servicio. Modificación negativa en la conducta y respuesta para con los beneficiarios del servicio.

Estrés laboral. Se define como aquellas demandas laborales que influyen y afectan al trabajador tanto físicas como psicológicas y dependiendo de las respuestas adaptativas del individuo este responderá eficaz y rápidamente a las circunstancias que lo requieran.

Estresores: Estímulos que causan reacciones biológicas y psicológicas del estrés normal y sus trastornos que se a convierten en dolencias.

Locus de control: Grado en el cual la persona considera dirigir su vida y los eventos que pueden influenciarla. Es decir, conforman una expectativa o creencia generalizada asociada con la organización y previsión del mundo. También se le conoce como control intrínseco – extrínseco, este concepto describe la acción para determinado trabajo, la persona se comporta de acuerdo a la manera en que considere que su ejecución depende de él.

Nivel de estrés: Escala de medición para precisar el grado de estrés en el docente. Que se obtiene por medio del uso del cuestionario de Maslach, el resultado se valora como leve, moderado y grave.

Realización personal: La no realización personal laboral se establece como la disposición de autoevaluarse negativamente, que modifica la práctica en la

ejecución de las actividades laborales y, también, su interrelación con los demás. El sentimiento de fracaso y baja autoestima del profesional tienen como resultado el estrés, que está presente, desde que el trabajo surgió como un fenómeno colectivo y social.

Reconocimiento personal y/o social. Predisposición de valorar el trabajo a fin del reconocimiento individual o de aquellas personas relacionadas al trabajo en relación a los logros obtenidos en el trabajo o por su efecto indirecto en los resultados (PALMA CARRILLO, 2005).

Satisfacción Laboral: Es un sentimiento de placer que se percibe por haber realizado una labor interesante en un entorno agradable, dentro de una organización, que se muestra atractivo y debido a lo cual percibe un conjunto de compensaciones psico-socioeconómicas en concordancia con sus expectativas.

Significación de la tarea. Aptitud hacia el trabajo de acuerdo a las competencias relacionadas con la labor, esfuerzo, realización, equidad y contribución material (PALMA CARRILLO, 2005).

Síndrome de burnout: El vocablo Burnout se utiliza por primera vez en el año 1977, después de la ponencia de Maslach frente a la asamblea de la Asociación Americana de Psicólogos, en el que define el síndrome de burnout como el deterioro del individuo que labora en los diferentes ámbitos de trabajo, por la relación directa con los consumidores, principalmente del personal de sanidad y educativo. Este síndrome es la reacción ulterior al estrés crónico causado dentro del entorno laboral y experimenta consecuencias de tipo individual, organizacional y social.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación considera el tipo aplicado de investigación, porque sus fines están orientados a resolver un problema concreto, como es el de plantear medidas preventivas para atenuar el nivel de estrés.

En cuanto al grado de estudio, este se enmarca dentro del nivel Descriptivo–Explicativo porque consiste en una descripción e identificación del carácter causal entre variables, se cuantifican las variables de estudio considerando la recopilación de los datos a fin de comprobar la hipótesis, basado en la medición numérica y el análisis estadístico (SÁNCHEZ CARLESSI, 2006).

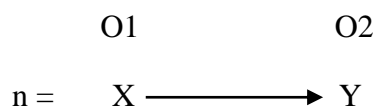
Por consiguiente, compete un tipo de investigación de naturaleza descriptiva dentro del grado que intento describir y analizar de manera metódica un grupo de eventos (desempeño laboral) asociados a diferentes fenómenos (fases del estrés), así como se consigna en esta investigación.

Por otro lado, en cuanto al enfoque de la investigación, le corresponde el cuantitativo, pues el estudio consiste en la medición de las variables a fin de los resultados sean operados estadísticamente y comprobados a partir de una prueba de hipótesis. Por otro lado, tales resultados se obtienen de la muestra estadística representativa de la población.

3.2 Diseño de investigación

Esta investigación se encuadra en el diseño de la investigación no experimental, de tipo transversal en forma descriptivo–explicativo–causal, cuyo propósito es averiguar la influencia a través de las diferentes variables en un período de tiempo y, asimismo, demostrar la influencia existente entre el desempeño laboral y el estrés.

Esta investigación es de índole descriptiva admite especificar la naturaleza de un fenómeno que existe en el período de tiempo en que se efectúa la investigación. (HERNÁNDEZ SAMPIERI & FERNÁNDEZ COLLADO, 1998).



n = Muestra

X = Variable Independiente

Y = Variable Dependiente

→ = Causalidad

O1 = Observación de la Variable Independiente (VI).

O2 = Observación de la Variable Dependiente (VD).

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

El universo poblacional materia de esta investigación está conformada por 136 trabajadores de ellos, los docentes son 113 (68 hombres y 45 mujeres), quienes laboran en el IST SISE, del distrito de San Miguel, Lima, la distribución de los docentes se detalla en la Tabla N° 3: Población.

Tabla N° 3

Población

CARRERAS PROFESIONALES	DOCENTES		TOTA L
	Masculino	Femenino	
Administración y Negocios	21	6	27
Administración Bancaria	11	6	17
Contabilidad y Finanzas	13	9	22
Negocios Internacionales	4	2	6
Diseño y Comunicaciones	15	10	25
Secretariado	4	12	16
TOTAL	68	45	113

Nota: Esta tabla muestra como está distribuida la muestra de la población.

Fuente: ISTP Sise de San Miguel, Lima 2018

3.3.2 Muestra

Con el propósito de encontrar la muestra hice uso del método de muestreo probabilístico de tipo aleatorio estratificado para poblaciones finitas. Por medio de este método, determine la proporción de la población de la muestra.

Entonces, empleando la fórmula de muestreo probabilístico para poblaciones finitas, la misma que nuestro seguidamente, pude encontrar el tamaño óptimo de la muestra para la investigación.

$$n = \frac{N Z^2 pq}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

$$N = 113$$

$$Z = 1,96$$

$$p = 0,5$$

$$q = 1 - p = 0,5$$

$$E = 0,05 \text{ Margen de error de la muestra}$$

Reemplazando los datos en la fórmula, se tiene:

$$n = \frac{113 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(113 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 87.49 \approx 88$$

Entonces, para poder determinar la muestra estratificada considero la siguiente fracción de muestreo:

$$f = \frac{88}{113} = 0.78$$

Inmediatamente obtenida la muestra y la fracción de muestreo, procedí a seleccionar que docentes formarán parte de la muestra de la población, la selección de los docentes que conformarán la muestra de estudio se hizo por sorteo. La misma que se especifica en la tabla N° 4: Distribución de la muestra.

Tabla N° 4
Distribución de la muestra

Carreras Profesionales	Docentes				Total	
	Masculino		Femenino			
Administración y Negocios	21*0.78	17	6*0.78	5	27	22
Administración Bancaria	11*0.78	9	6*0.78	5	17	14
Contabilidad y Finanzas	13*0.78	10	9*0.78	7	22	17
Negocios Internacionales	4*0.78	3	2*0.78	2	6	5
Diseño y Comunicaciones	15*0.78	12	10*0.78	6	25	18
Secretariado	4*0.78	3	12*0.78	9	16	12
Total	68*0.78	54	45*0.78	34	113	88

Nota: Esta tabla muestra como está distribuida la muestra de la población.

Fuente: Elaboración propia

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnica de recolección de datos:

La técnica para la recolección de datos se puede definir como una serie de pasos, medios y sistemas de coordinar, recolectar, procesar y reprocesar, mantener, conservar y transmitir la información de la investigación. Las técnicas se refieren a la forma en cómo se consiguen los datos y, en cambio, los instrumentos a los recursos materiales, por medio del cual se posibilita la obtención y archivamiento de la información que demanda y exige la investigación (CASTRO MÁRQUEZ, 2003). También, existen varias

técnicas de recolección de datos para la investigación, entre ellas tenemos: la observación, la entrevista, el cuestionario, el test psicológico, la investigación de documentos bibliográficos, entre otras. Con respecto a la técnica de la encuesta, se emplea una serie de procesos y procedimientos uniformizados, por medio de los que se recopilan y analizan un grupo de datos de la muestra representativa de una población más amplia que procura explorar. Para la presente investigación, por su condición cuantitativa, se empleó la técnica del cuestionario.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos son herramientas que se utilizan para conseguir información y efectuar las observaciones de una investigación o estudio determinado. Conforme que se quiera investigar, los instrumentos permiten recoger y hacer observaciones de una forma más concreta. “El cuestionario es un conjunto de interrogantes diseñadas con el fin de crear datos necesarios, con la finalidad de lograr los objetivos del proyecto de investigación. Es un plan formal que busca conseguir información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación”. (BERNAL BRAVO, 2007).

Entonces, el instrumento aplicado en la recolección y recopilación de datos en la presente investigación es el cuestionario.

Descripción del instrumento: Cuestionario – El Estrés Laboral.

Este instrumento permitió identificar la fase de estrés que predomina en los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima.

El instrumento utilizado consta de 30 ítems, dispuestos en los enfoques siguientes:

- Estilo de vida
- Ambiente
- Síntomas
- Ocupación
- Relaciones interpersonales
- Personalidad

Además, cada ítem posee una escala valorativa de 1 a 5, la misma que detallo a continuación:

1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Descripción del instrumento: Cuestionario – El Desempeño Laboral.

Este instrumento permitió evaluar el desempeño del docente, dentro y fuera del aula, acciones tales como la planificación de la clase, el desarrollo

del trabajo en el aula y la actitud y disposición que asume el docente en el aula.

El instrumento utilizado consta de 30 ítems, que se encuentran dispuestos en los enfoques siguientes:

- Preparación de clases según el cronograma programado de acuerdo al sílabo del curso.
- Métodos y herramientas que se utilizaran para el aprendizaje de los estudiantes.
- Responsabilidad profesional del docente.

Además, cada ítem posee una escala valorativa de 1 a 5, la misma que detallo a continuación:

1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Se empleó el paquete informático Ms-SPSS para realizar el procesamiento estadístico de los datos agrupados para obtener los porcentajes y, además, de las gráficas que ilustran mejor los resultados.

Igualmente, se realizará una prueba para cerciorarse que los porcentajes conseguidos entre las variables independientes y dependientes y, así, comprobar la hipótesis.

IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de los Resultados por Variables

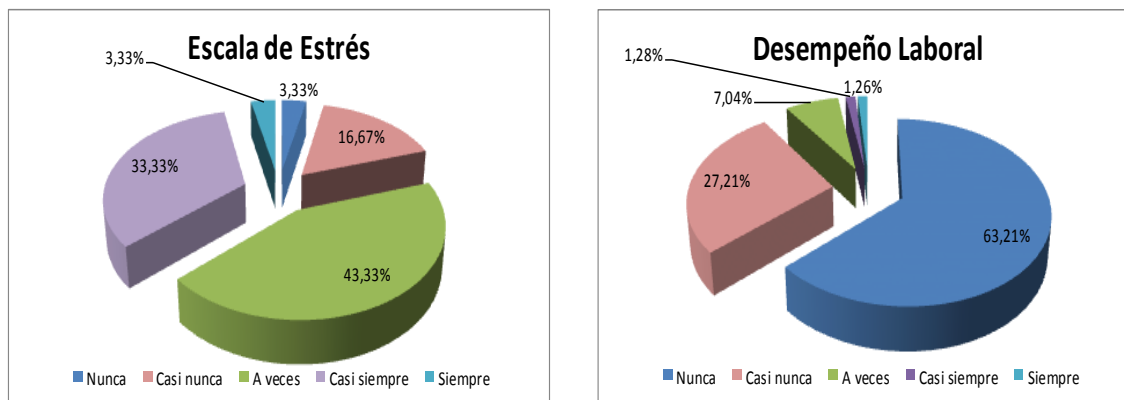
Una vez terminado el procesamiento de datos, obtenidos mediante las encuestas efectuadas en el trabajo de campo, realice el análisis de estos resultados, es decir después de efectuar dichas encuestas se recopilaron y trabajaron los datos utilizando los métodos estadísticos.

De dicha encuesta se obtuvo los siguientes resultados para la variable independiente (estrés) y dependiente (desempeño laboral):

De la figura N° 2, con respecto a las variables estrés y desempeño laboral, observamos que, en cuanto al estrés, más del 43% de la población investigada denota que ese porcentaje reconoce tener un nivel de estrés algo frecuente, en tanto que en la variable desempeño laboral, más del 63% reconoce que el nivel de desempeño, por lo general es bajo. De ello se desprende que a un determinado nivel de estrés la corresponde un determinado nivel de desempeño. De la misma manera, observamos que en el nivel “casi nunca” tienen una regular presencia en ambas

variables, reforzando la hipótesis que el estrés tiene influencia sobre el desempeño laboral.

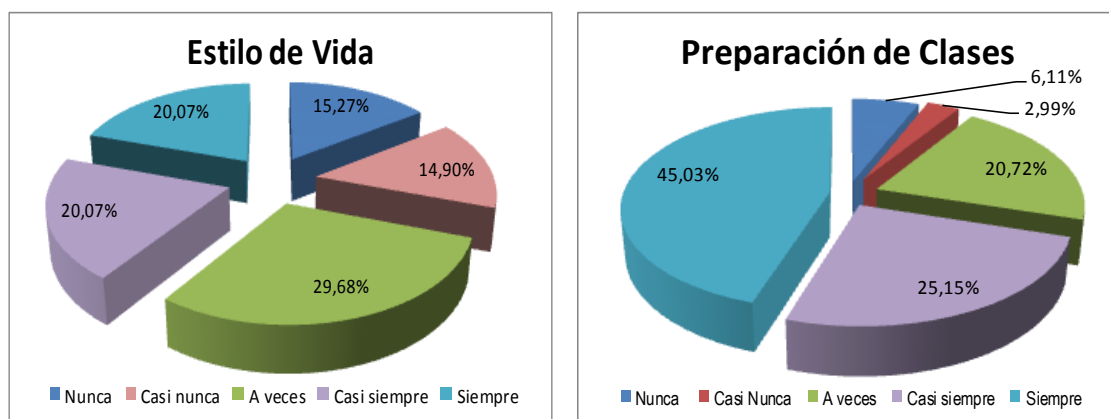
Figura 2:
Comparación entre la V.I. Escala de estrés y la V. D. Desempeño laboral



En la figura se muestra como el grado de estrés en los docentes influye en su desempeño laboral

De la figura N° 3, estilo de vida y preparación de clases, respectivamente, los encuestados reflejan que poco más del 20%, nivel “siempre”, de los docentes encuestados siempre duerme bien, come a sus horas, hace ejercicios con frecuencia, es decir que tienen una rutina la cual respetan, por lo tanto, esto les permite tener tiempo para poder preparar sus clases con antelación tal como lo demuestra el gráfico con un 45%, nivel “siempre”, lo que demuestra que el estrés tiene influencia en el desempeño laboral de los docentes.

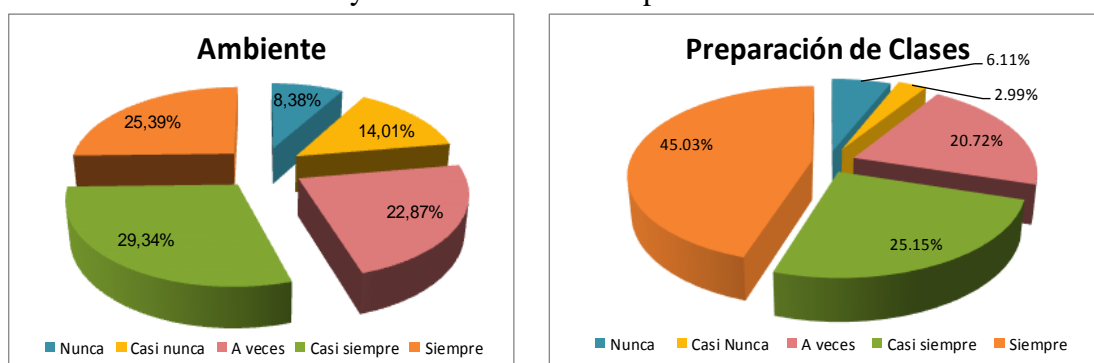
Figura 3:
V. I. Dimensión Estilo de vida y V. D. Dimensión Preparación de clases



En la figura se muestra como el estilo de vida de los docentes influye en la preparación de clases.

De la figura N° 4, ambiente y preparación de clases, respectivamente, se deduce que de los docentes encuestados el 29% consideran el ambiente hogareño, nivel “casi siempre”, influye con la preparación de clases según el 45% que contestaron en el nivel “siempre” esto a causa de que en casa disponen de herramientas necesarias para poder investigar y preparar sus clases con antelación, lo que les ocasiona un bajo nivel de estrés.

Figura 4:
V. I. Dimensión Ambiente y V. D. Dimensión Preparación de clases

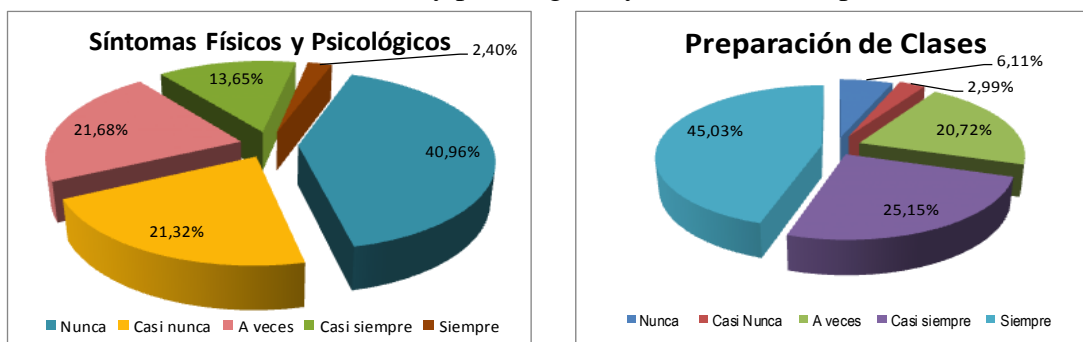


En la figura se muestra como el ambiente influye en la preparación de clases.

De la figura N° 5, síntomas físicos y psicológicos y preparación de clases, respectivamente, indica que el 40% que el nivel “nunca” presentan síntomas físicos y psicológicos al momento de preparar sus clases tal como lo demuestra el 45% del nivel “siempre” de los docentes encuestados, lo cual demuestra la existencia de un nivel muy bajo de estrés que influye en su desempeño laboral.

Figura 5:

V. I. Dimensión Síntomas físicos y psicológicos y Dimensión Preparación de clases

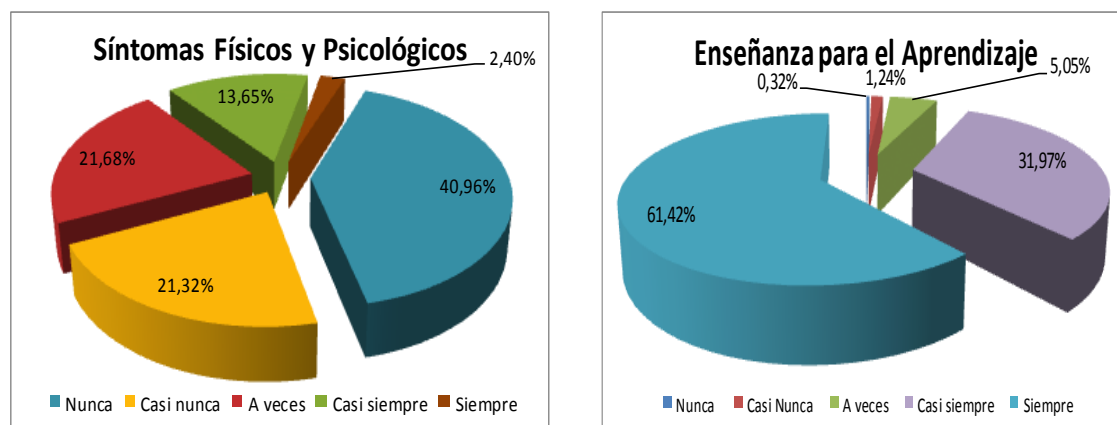


En la figura se muestra como el los síntomas físicos y psicológicos influyen en la preparación de clases.

De la figura N° 6, síntomas físicos y psicológicos del estrés y enseñanza para el aprendizaje, respectivamente, el 40% indicó que, nivel “nunca”, ha sufrido de síntomas físicos y psicológicos de estrés al momento de dar sus clases tal como los demuestra el 61%, nivel “siempre”, lo cual confirma la influencia del estrés en el desempeño laboral según los datos arrojados por la encuesta.

Figura 6:

V. I. Dimensión Síntomas físicos y psicológicos y V. D. Dimensión Enseñanza para el aprendizaje

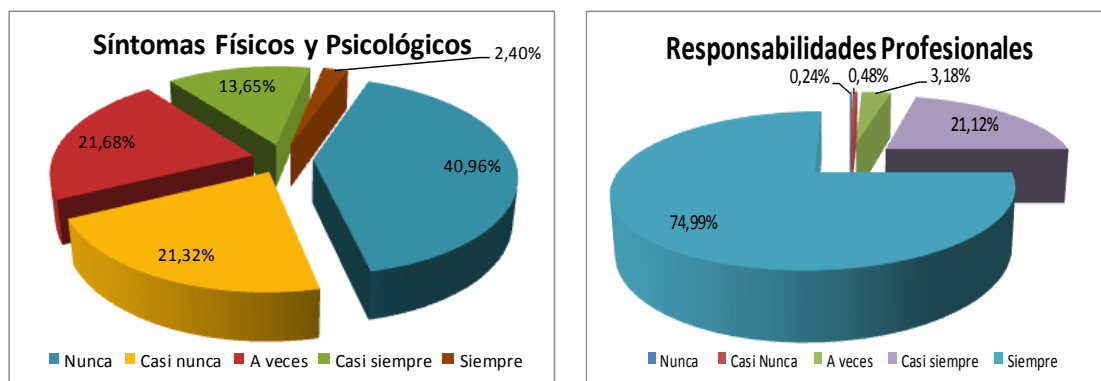


En la figura se muestra como el los síntomas físicos y psicológicos influyen en la enseñanza para el aprendizaje.

De la figura N° 7, síntomas físicos y psicológicos y responsabilidades profesionales, respectivamente, nos indica que según el 40%, nivel “nunca”, de los encuestados manifiesta que no muestran sintomatologías físicas y psicológicas del estrés que influyan en el desempeño de sus responsabilidades profesionales con un 74%, con lo cual se percibe que el estrés tiene una leve influencia en el desarrollo profesional de los docentes.

Figura 7:

V. I. Dimensión Síntomas físicos y psicológicos y V. D. Dimensión Responsabilidades profesionales

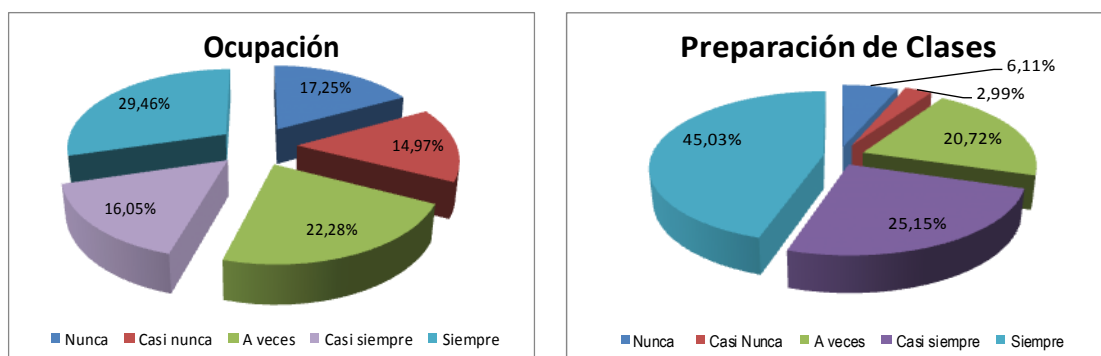


En la figura se muestra como el los síntomas físicos y psicológicos influyen en las responsabilidades profesionales.

De la figura N° 8, ocupación y preparación de clases, respectivamente, el 29%, nivel “siempre”, de los docentes encuestados manifestó que por su ocupación tienen que llevar trabajo a casa para preparar sus clases tal como se aprecia en la figura N° 15 que el 45%, nivel “siempre”, de los docentes que participaron en la encuesta prepara sus clases, con lo cual demuestra que hay influencia del estrés en el desempeño laboral.

Figura 8:

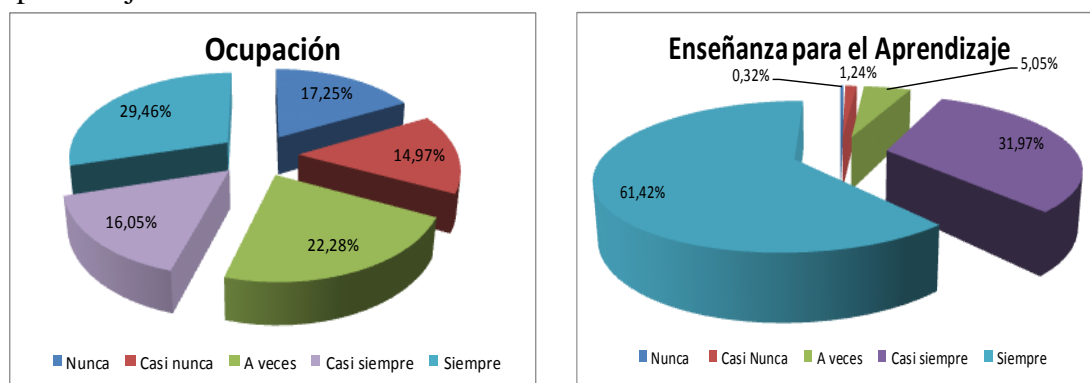
V. I. Dimensión Ocupación y V. D. Dimensión Preparación de clases



En la figura se muestra como la ocupación influye en la preparación de clases.

De la figura N° 9, dimensión ocupación y dimensión enseñanza para el aprendizaje, respectivamente, en la dimensión ocupación el 29% de los docentes encuestados manifestó que “siempre” siente estrés al momento de dar su exposición en clases tal como lo se demuestra en la figura N° 17 dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 61% manifiesta sentir una leve influencia de estrés en su desempeño laboral.

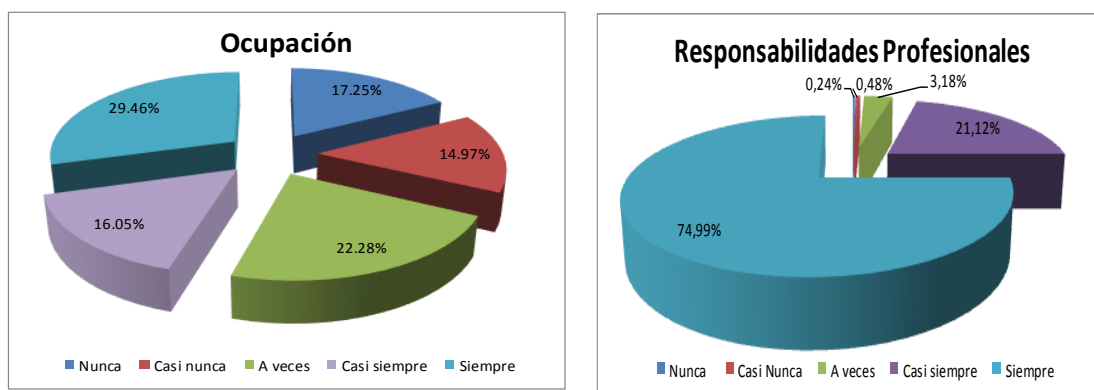
Figura 9: V. I. Dimensión Ocupación y V. D. Dimensión Enseñanza para el aprendizaje



En la figura se muestra como la ocupación influye en la enseñanza para el aprendizaje.

De la figura N° 10 dimensión ocupación y dimensión responsabilidades profesionales, respectivamente, el 29% nivel “siempre” manifiesta que la ocupación tiene una gran influencia en las responsabilidades profesionales tal como se muestra en el nivel “siempre” con un 74% lo que demuestra la influencia del estrés en el desempeño laboral de los encuestados.

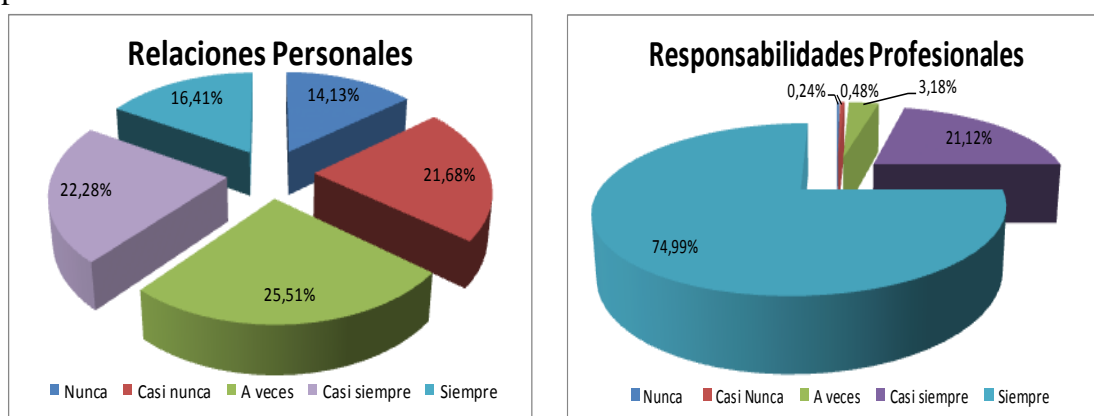
Figura 10: V. I. Dimensión Ocupación y V. D. Dimensión Responsabilidades profesionales



En la figura se muestra como la ocupación influye en las responsabilidades profesionales.

En la figura N° 11, dimensión relaciones personales y dimensión responsabilidades profesionales, respectivamente, el 25% nivel “a veces”, los encuestados consideran que las relaciones personales tienen gran influencia en sus responsabilidades personales 74% nivel “siempre”, por lo que se puede establecer el estrés tiene influencia en el desempeño profesional.

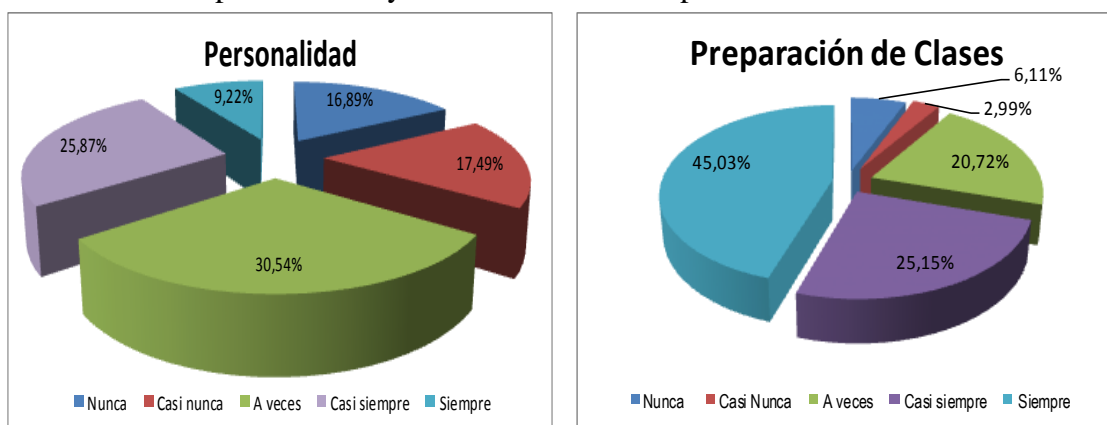
Figura 11: V. I. Dimensión Relaciones personales y V. D. Dimensión Responsabilidades profesionales



En la figura se muestra como las relaciones personales ocupación influye en las responsabilidades profesionales.

De la figura N° 12 dimensión personalidad y dimensión preparación de clases, respectivamente, se desprende de la encuesta efectuada que la personalidad, 30% nivel “a veces”, tiene influencia en la preparación de clases con un 45% nivel “siempre”, con lo que se demuestra que existe una influencia ligera de estrés en el desempeño laboral.

Figura 12:
V. I. Dimensión personalidad y V. D. Dimensión Preparación de clases

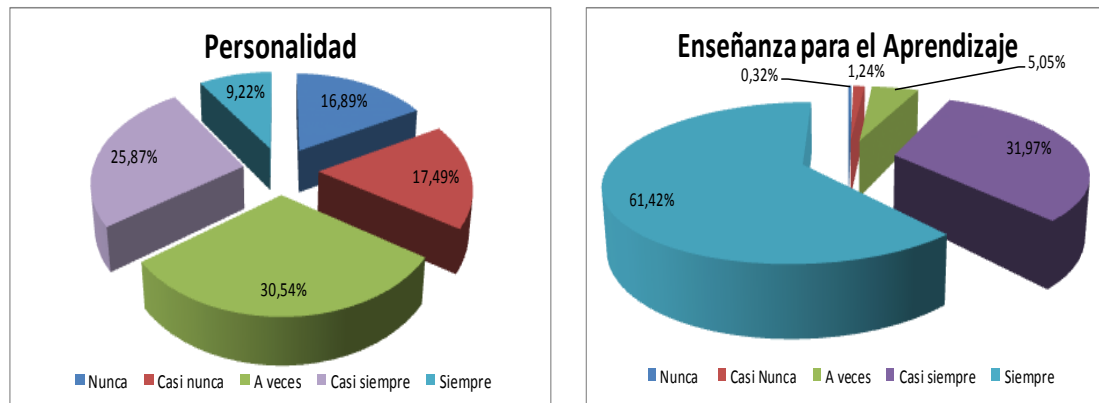


En la figura se muestra como la personalidad influye en la preparación de clases.

De la figura N° 13, dimensión personalidad y dimensión enseñanza para el aprendizaje, respectivamente, el 30%, nivel “a veces”, de los docentes que participaron en la encuesta manifestaron que su personalidad tiene mucha influencia en la enseñanza para el aprendizaje 61%, nivel “siempre”, con esto se demuestra una influencia media del estrés en el desempeño laboral.

Figura 13:

V. I. Dimensión Personalidad y V. D. Dimensión Enseñanza para el aprendizaje

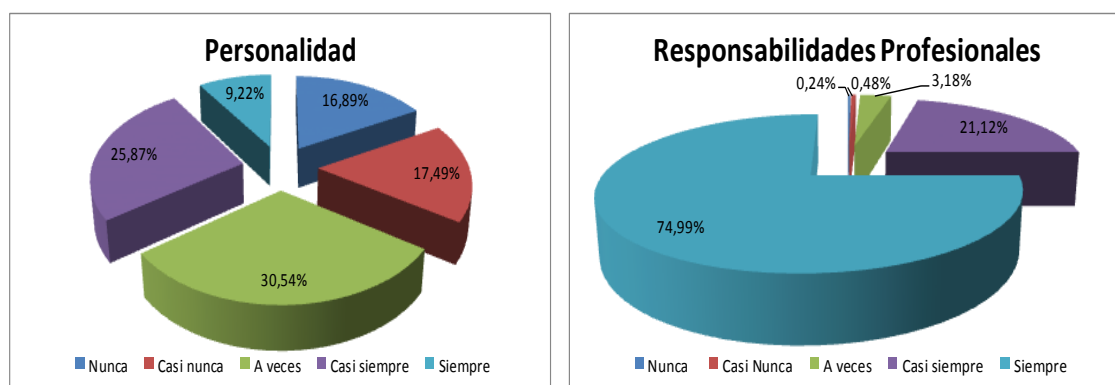


En la figura se muestra como la personalidad influye en la enseñanza para el aprendizaje.

De la figura N° 14, dimensión personalidad y dimensión responsabilidades profesionales, respectivamente, el 30%, nivel “a veces”, de los docentes encuestados consideran que su personalidad tiene gran influencia en sus responsabilidades profesionales con un 74%, nivel “siempre”, demostrando que el estrés influye en su desempeño laboral.

Figura 14:

V. I. Dimensión Personalidad y V. D. Dimensión Responsabilidades profesionales

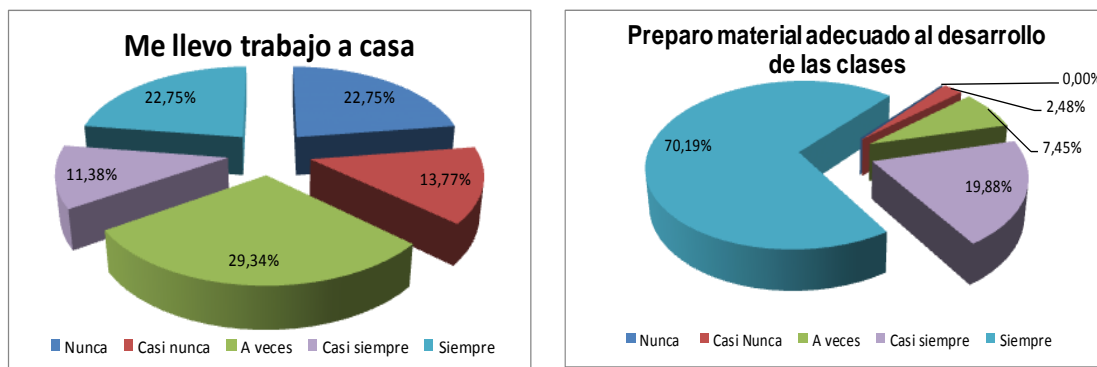


En la figura se muestra como la personalidad influye en las responsabilidades profesionales.

De la figura N° 15, me llevo trabajo a casa y preparo material adecuado al desarrollo de las clases, respectivamente, el 29%, nivel “a veces”, de los encuestados indicó que se llevan trabajo a su casa para preparar el desarrollo de sus clases y, al igual que se observa en la figura N° 29, el 70%, nivel “siempre”, de los docentes encuestados manifestaron que preparan sus materiales de clases, con esto se deja en evidencia de la existencia del estrés en el desempeño laboral.

Figura 15:

V. I. Me llevo trabajo a casa y V. D. Preparo material adecuado al desarrollo de las clases

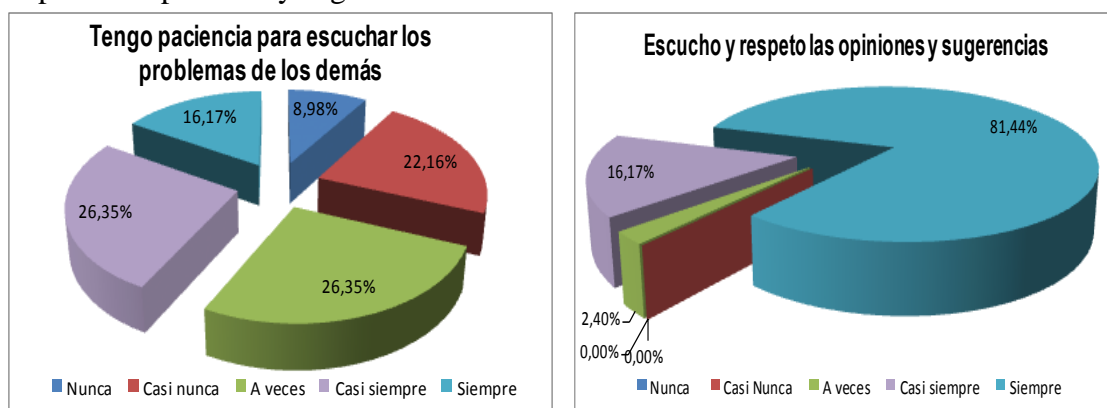


En la figura se muestra como el llevar trabajo a casa influye en la preparación de material adecuado al desarrollo de las clases.

De la figura N° 16, tengo paciencia para escuchar los problemas de los demás y escucho y respeto las opiniones y sugerencias respectivamente, el 26%, nivel “casi siempre”, de los docentes encuestados manifestaron tener paciencia y el 81%, nivel “siempre”, expresaron que escuchan y respetan las opiniones y sugerencias de los alumnos, lo que demuestra la influencia del estrés con el desempeño laboral.

Figura 16:

V. I. Tengo paciencia para escuchar los problemas de los demás y V. D. Escucho y respeto las opiniones y sugerencias

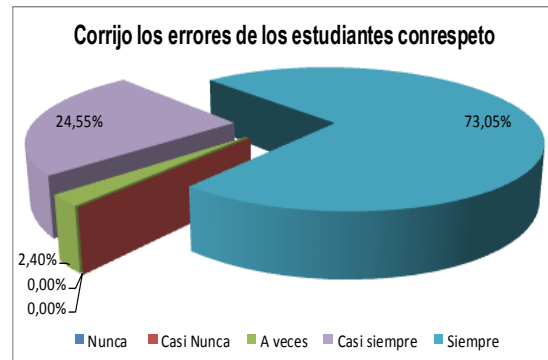
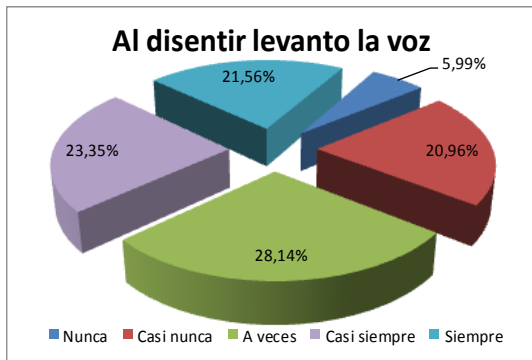


En la figura se muestra como el tener paciencia para escuchar los problemas de los demás influye en escuchar y respetar las opiniones de los demás.

De la figura N° 17, al disentir levanto la voz y corrijo errores de los estudiantes, respectivamente, el 28%, nivel “a veces” de los docentes encuestados expresaron que levantan la voz cuando están en desacuerdo cuando sus ideas y también cuando disiente con la de algún colega o alumno, el 73%, nivel “siempre” de los docentes encuestados manifestaron que tratan siempre de corregir los errores con respeto, lo que demuestra la presencia de estrés en el desempeño laboral.

Figura 17:

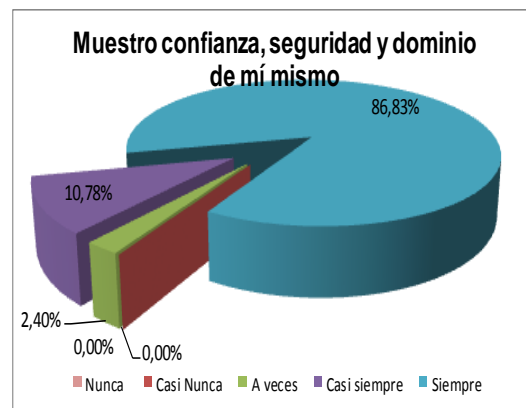
V. I. Al disentir levanto la voz y V. D. Corrijo errores de los estudiantes con respeto



En la figura se muestra como al disentir levanto la voz influye en la manera de corregir los errores de los estudiantes con respeto.

De las figuras N° 18, me siento satisfecho con mi vida y muestro confianza, seguridad y dominio de mí mismo, respectivamente, se desprende que el 26%, nivel “a veces”, de los encuestados manifestaron que están satisfechos con su vida actual y 86%, nivel “siempre”, expresaron mostrar confianza, seguridad y dominio de sí mismos, lo que señala una leve ascendencia del estrés en el desempeño laboral.

Figura 18:
V. I. Me siento satisfecho de mi vida y V. D. Muestro confianza, seguridad y dominio de mí mismo

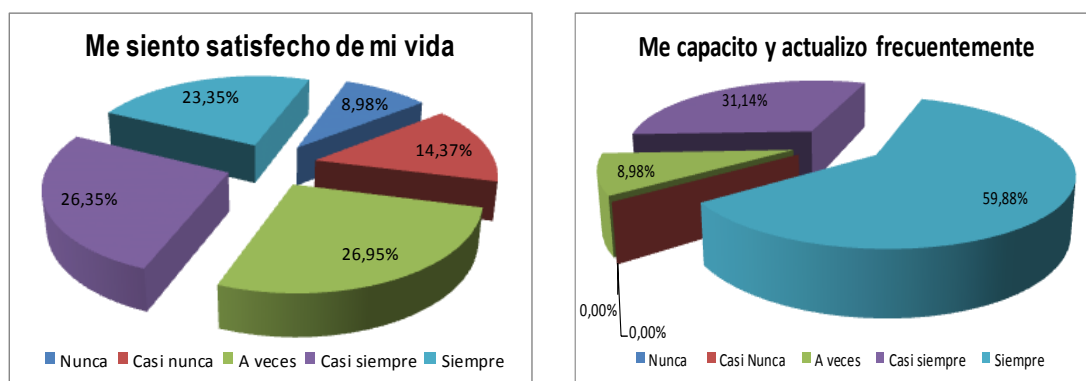


En la figura se muestra como me siento satisfecho de mi vida influye en la manera de mostrar confianza, seguridad y dominio de mí mismo.

En la figura N° 19, me siento satisfecho de mi vida y me capacito y actualizo frecuentemente, respectivamente, el 26%, nivel “casi siempre”, de los docentes encuestados indicó que se sienten satisfechos con su vida, mientras que el 59%, nivel “siempre” expresaron que se capacitan y actualizan con mucha frecuencia, con lo cual se ve que existe preocupación por parte de los docentes de la institución en estar actualizados para poder vivir tranquilos, lo cual indica un sutil estrés en el desempeño laboral.

Figura 19:

V. I. Me siento satisfecho de mi vida y V. D. Me capacito y actualizo frecuentemente



En la figura se muestra como me siento satisfecho de mi vida influye en la capacitación y actualización frecuente.

4.2 Contratación de hipótesis

4.2.1 La Confiabilidad del Cuestionario:

El coeficiente Alfa obtenido es $\alpha = 96.50\%$, esto indica que el test en su versión de 60 ítems tiene una gran confiabilidad o coherencia entre los diversos ítems, tal como se aprecia en la tabla N° 5: Estadísticos de fiabilidad.

Tabla N° 5
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach General	Alfa de Cronbach basada en los elementos Tipificados	N° de Elementos
96.70%	96.50%	60

Nota: Esta tabla muestra la consistencia de las preguntas del cuestionario.

Fuente: Elaboración propia

Igualmente, se tiene la probabilidad de precisar que si se excluye alguna interrogante del cuestionario aumente o disminuya el grado de confiabilidad que ostenta el presente test, e decir que ayuda a la mejora en la composición de las preguntas que se usarán para capturar la respuesta u opinión del docente encuestado.

Este proceso implica el propósito evidente de buscar la mejora continua en la metodología de investigación, después de diversas exhortaciones, sugerencias, recomendaciones y reformulaciones de las interrogantes se obtuvo el nivel de índices con ausencias de alguna pregunta, tal como se aprecia en la tabla N°6: Cuestionario.

Tabla N° 6*Cuestionario*

CUESTIONARIO	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.- Duermo un número de horas adecuadas a mis necesidades	,966
2.- Como a mis horas fijas	,965
3.- Para ocupar mi tiempo libre veo la tv o vídeos	,967
4.- Hago ejercicios físicos de forma regular	,965
5.- Cuando estoy nervioso, tomo tranquilizantes.	,966
6.- En mi casa me relajo con tranquilidad	,965
7.- Considero mi casa lo suficiente amplia para nuestras necesidades.	,965
8.- Cuando contemplo la decoración de mi casa me siento satisfecho(a)	,965
9.- Disfruto de la atmósfera hogareña	,965
10.- La zona donde vivo es bastante ruidosa	,965
11.- Sufro de dolores de cabeza	,965
12.- Tengo dolores abdominales	,966
13.- Se agarrotan los músculos del cuello	,965
14.- Tengo taquicardias	,965
15.- Sufro de insomnios	,966
16.- Mi labor cotidiana me provoca mucha tensión	,965
17.- Me siento útil y satisfecho con mis ocupaciones	,966
18.- Me llevo mal con mis compañeros de trabajo	,965
19.- Me llevo trabajo a casa para hacerlo por las noches o fines de semana	,965
20.- Considero muy estable mi puesto	,965
21.- Disfruto siendo amable y cortés con las demás personas	,965
22.- Suelo confiar en los demás	,965
23.- Me afecta mucho las disputas	,965
24.- Tengo la paciencia de escuchar los problemas de los demás	,965
25.- Al disentir con alguien me doy cuenta de que pronto empiezo a levantar la voz	,965
26.- Me siento generalmente satisfecho de mi vida	,965
27.- Cuando hay cola en una ventanilla o establecimiento me marchó	,965
28.- Suelo ser generoso/a conmigo a la hora de imponerme fecha tope	,965
29.- Me gusta hacer las cosas a mi manera y me irrito cuando no es posible	,965
30.- Tengo miedo que algún día pueda contraer alguna enfermedad fatal	,965

CUESTIONARIO	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
31.- Cuento con carpetas pedagógica, programación curricular anual, cartel de contenidos y capacidades, unidades didácticas, unidad de aprendizaje, actividades de aprendizaje.	,967
32.- Presento oportunamente los documentos de gestión pedagógica.	,967
35.- Cuento con registro de asistencia actualizado.	,968
36.- Formulo de manera coherente las capacidades que deseo desarrollar.	,967
37.- Propicio que los alumnos construyan su propio aprendizaje participando activamente.	,967
38.- Construyo un ambiente de compañerismo para establecer relaciones cercanas y respetuosas entre los estudiantes.	,967
39.- Cumpló ordenadamente la programación curricular.	,967
40.- Conozco y manejo adecuadamente los contenidos de mi especialidad.	,969
41.- Planteo situaciones problemas y trato de ayudar a resolverlos.	,969
42.- Fomento que establezcan críticas a partir de la información previa.	,969
43.-Preparo materiales adecuados al contenido a ser desarrollado.	,970
44.- Organizo alumnos en trabajo de grupo.	,970
45.- Preveo el desarrollo de tareas para el auto aprendizaje.	,969
46.- Realizo adecuadamente la evaluación tomando en cuenta el nivel de aprendizaje de cada estudiante.	,967
47.- Aplico exámenes escritos: diagnóstico, de proceso y sumativa.	,967
48.- Hago seguimiento y evaluación del desarrollo de las habilidades en el registro.	,969
49.- Utilizo como criterio de evaluación la participación en clases.	,968
50.- Utilizo como criterio de evaluación las tareas.	,966
51.- Asisto puntualmente a clases y reuniones.	,966
52.- Escucho y respeto las opiniones y sugerencias de los demás, promoviendo el diálogo.	,968
53.- Corrijo los errores de los estudiantes, con respeto en el momento oportuno y los estímulos a superarlos.	,967
54.- Soy tolerante a las actividades de los estudiantes.	,968
55.- Muestro confianza, seguridad y dominio de mí mismo.	,967
56.- Logro mantener una buena disciplina de los estudiantes.	,967
57.- Aporto experiencias e ideas innovadoras.	,968
58.- Me capacito y actualizo frecuentemente.	,968
59.- Me siento identificado con la institución educativa.	,968
60.- Mantengo el aula limpia y ordenada.	,968

Nota: Esta tabla muestra el nivel de índices de ausencias en las preguntas del cuestionario.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 6 se indica que el test, en su conjunto, muestra una consistencia intrínseca excelente y que en absoluto sufre de modificaciones significativas respecto de ausencia de alguna de las preguntas.

Tabla N° 7

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-personas	107701,313	4	26925,328		
Intra-personas	Inter-elementos	1,947	,033	,000	1,000
	Residual	208295,887	236	882,610	
	Total	208297,833	295	706,094	
Total	315999,147	299	1056,853		

Nota: Esta tabla muestra la relación entre la Variable Dependiente Desempeño Laboral y de la Variable Independiente Estrés.

Fuente: Elaboración Propia. En SPSS

Pruebas de Hipótesis sobre los Coeficientes de Alfa de Cronbach

1. Formulación de las Hipótesis

H₀: Todas las alfas de Cronbach son iguales:
 $\alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3 = \alpha_4 = \alpha_5 = \alpha_6 = \dots = \alpha_{60}$

H₁: Todas las alfas de Cronbach no son iguales:
 $\alpha_1 \neq \alpha_2 \neq \alpha_3 \neq \alpha_4 \neq \alpha_5 \neq \alpha_6 \neq \dots \neq \alpha_{60}$

2. N.S = 0.05

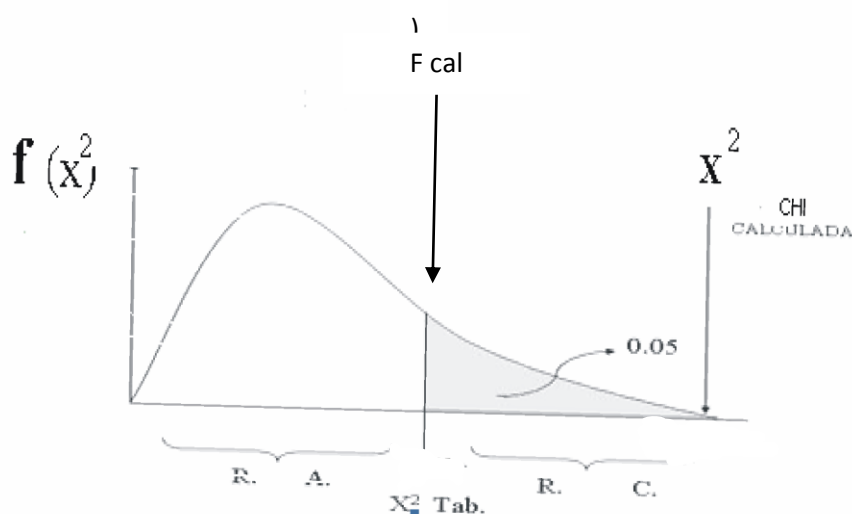
3. Variable de decisión (VD) Distribución F de Fisher.

4. Como *f* calculado pertenece a la región de aceptación la **H₀** no se rechaza.

5. Se concluye que existe evidencia estadística a un n.s. del 0.05 que los coeficientes de α de Cronbach son iguales y consistentes para todos los Ítem.

Entonces, según el cuadro de F calculado es de 0.00 y F tabular con 4 y 88GL. Es de 5.66; lo que $F_{cal} < F_{tab}$

Figura 20: Cálculo de la Variable de Decisión de Fisher



Nota: Como se puede observar en la gráfica existe la evidencia estadística a un n.s. del 0.05 que los coeficientes de α de Cronbach son iguales y consistentes

4.2.2 La Contrastación de la Hipótesis General

4.2.2.1 La contrastación de la hipótesis:

La hipótesis general se contrastará a través del análisis factorial, el cual se basa en el uso de los datos a fin de su oportuna analogía a través de la rotación matricial y por el cuadro de esfericidad de Barlett y KMO que contiene a la chi-cuadrado calculada se comparará la hipótesis general y se determinará el grado de influencia existente entre las variables el *Estrés* y el *Desempeño Laboral* de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima, durante el año 2018.

Tabla N° 8*Comparativo de las Variable Dependiente Desempeño Laboral e Independiente Estrés*

ATRIBUTOS	VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL				VARIABLE INDEPENDIENTE ESTRÉS					
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nunca	51	11	1	6	158	105	342	182	73	117
Casi nunca	25	24	11	8	114	129	178	117	137	126
A veces	173	67	60	54	264	191	181	186	213	255
Casi siempre	210	435	363	352	170	233	114	142	230	236
Siempre	376	966	567	1250	129	177	20	208	182	101
Total	835	1503	1002	1670	835	835	835	835	835	835

A Panificación y Organización

B Proceso de enseñanza y aprendizaje

C Estrategias de evaluación

D Actitud del docente

E Estilo de vida

F Ambiente

G Síntomas

H Ocupación

I Relaciones

J Personalidad

Nota: Esta tabla muestra la comparación de los atributos de los componentes de las Variable Dependiente Desempeño Laboral y de la Variable Independiente Estrés.

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 9*Matriz de correlaciones*

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Correlación	A	1,000	,865	,923	,906	,866	,915	,752	,877	,787	,902
	B	,865	1,000	,867	,860	,855	,836	,741	,802	,739	,842
	C	,923	,867	1,000	,969	,812	,875	,755	,827	,722	,832
	D	,906	,860	,969	1,000	,785	,856	,727	,800	,703	,806
	E	,866	,855	,812	,785	1,000	,915	,889	,951	,840	,928
	F	,915	,836	,875	,856	,915	1,000	,867	,946	,895	,951
	G	,752	,741	,755	,727	,889	,867	1,000	,905	,819	,879
	H	,877	,802	,827	,800	,951	,946	,905	1,000	,891	,938
	I	,787	,739	,722	,703	,840	,895	,819	,891	1,000	,860
	J	,902	,842	,832	,806	,928	,951	,879	,938	,860	1,000

Nota: Esta tabla muestra la correlación entre los componentes de las Variable Dependiente Desempeño Laboral y los componentes de la Variable Independiente Estrés.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 9: Matriz de correlaciones, se puede advertir la relación que existe entre la variable independiente y la dependiente por medio de sus indicadores.

En el cuestionario realizado acerca del *estrés* en el ámbito de personalidad de los docentes se percibe que los participantes de la encuesta en su mayoría contestaron que a veces, casi siempre y siempre se sienten satisfechos con un 76.6%, por el contrario, los insatisfechos sólo representan el 9%; respecto a esperar en las colas de los establecimientos el 63.4% revelaron que casi siempre y a veces se marchan, sólo el 25.1% declararon que casi nunca y nunca se marchan, es decir que prefieren esperar en la cola a ser atendidos; con relación a las fechas topes la mayoría de los encuestados indicaron que a veces o casi siempre son generosos con las fechas topes con el 68.2% solo el 10.2% manifestaron que no es generoso al momento de asignar fechas tope, es decir que no otorgan una holgura de tiempo para imprevistos; a la interrogante de si las cosas no salen como quiero me irrito el 54.4% contestaron que a veces o casi siempre se irritan, en cambio el 22.2% respondieron que nunca se irritan; y, finalmente, en lo concerniente a contraer una enfermedad fatal el 54.5% manifestaron que casi siempre o a veces siente miedo de contraer una enfermedad mortal, por el contrario el 17.4% recusaron que nunca sienten miedo porque se encuentran preparados para afrontar la enfermedad.

En el cuestionario realizado sobre el *desempeño laboral*, en el área de las responsabilidades profesionales los docentes encuestados en su

mayoría indicaron que asisten puntualmente a las clases y reuniones que programa la institución con un 76.6%; igualmente, manifestaron que escuchan y respetan las opiniones de los demás con un 81.4%; además, en lo que concierne a la corrección de errores a los estudiantes 73.1% dijeron que siempre corrigen los errores con respeto y de manera oportuna; asimismo, el 58.1%, expresaron que son tolerantes con las actividades que programa la institución; al mismo tiempo, una gran mayoría de los docentes encuestados expresaron que siempre muestran confianza y seguridad de sí mismo con un 86.8%; de igual modo, el 81.4% de los docentes indicaron que siempre mantienen la disciplina de los estudiantes en el aula de clases; además, el 74.9% contestaron que siempre aportan experiencias e ideas innovadoras; también, al ser preguntados sobre si se capacitan el 91% expreso que siempre y casi siempre se capacitan y actualizan con frecuencia; igualmente, el 78.4% de los docentes encuestados, indicaron que siempre se identifican con la institución y, por el contrario, sólo el 2.4% no lo hace; y, por último, el 89.8% de los encuestados respondieron que siempre y casi siempre mantienen el aula limpia y ordenada.

4.2.2.2 El Planteo de las Hipótesis

H₀: El Estrés NO influye en el Desempeño Laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel durante el 2018”

H₁: El Estrés SI influye en el Desempeño Laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima, durante el 2018”

Tabla N° 10

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,921
	Chi-cuadrado aproximado	16418,318
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	45
	Sig.	0,000

Nota: Esta tabla muestra el grado de libertad de Chi-cuadrado.

Fuente: Elaboración propia

O_{ij} = frecuencias Observadas

E_{ij} = frecuencias Esperadas

Chi-Cuadrado (X^2) calculado= 16418.318

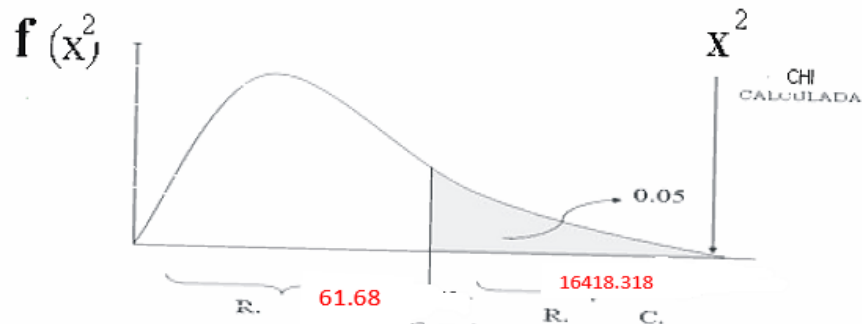
GL= $(K^2 - K)/2 = 45$

K=10 filas y 10 columnas

X^2 Tabular es con 0.95 de probabilidad y 45 grados de libertad 61.68

En la figura N° 21: Contrastación de la hipótesis se puede observar que la parte no sombreada representa el nivel de confianza del test. Por el contrario, la parte sombreada representa el margen de error del test. Por último, se observa puede observar que $X^2_{Calculado} 16418.318 > X^2_{Tabular} 61.68$, es decir que el $X^2_{Calculado}$ es mayor que el $X^2_{Tabular}$ obtenido de la tabla N° 10: KMO y prueba de Bartlett, en consecuencia, pertenece a la región de rechazo (parte sombreada), es decir se rechaza la H_0 (Hipótesis nula).

Figura 21: Contrastación de Hipótesis



Nota: Como se puede observar en la gráfica existe la evidencia estadística de un nivel de confianza del 0.95 del test.

4.3 Discusión de Resultados

De acuerdo a lo observado en diferentes investigaciones, en esta también se encontró una correspondencia de influencia directa del estrés en el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa. Si se la cual se ha comprobado realizada la prueba de hipótesis y comprobando la misma, según esta los niveles de estrés influyen significativamente en los niveles de desempeño docente de la mencionada institución educativa, con un 95% de nivel de confianza y con un n.s. de 0.05.

Esto significa que, habiendo evaluado diversos factores generadores del estrés laboral como la sobrecarga de trabajo, la diversidad de las tareas, la dinámica laboral, el clima organizacional y hasta aspectos personales y familiares se observa que los mencionados factores mal manejados van a redundar en la expresión de diversos niveles de estrés, los cuales han sido identificados como fases de alarma, resistencia y agotamiento. El trabajo nos demuestra que existe una alta predisposición a experimentar estrés en el nivel de la fase de resistencia, generando una serie de síntomas físicos y psicológicos, que van desde la recurrente cefalea, pasando por dolores musculares y hasta alteraciones del ritmo biológico como tensión muscular, alteraciones digestivas y estomacales, alteraciones del sueño, irritabilidad y hasta taquicardia.

Estos síntomas son comunes en muchas personas sometidas a los factores laborales mencionados líneas arriba y que configuran un nivel de estrés según

podemos observar en la figura N° 2: V.I. Escala de estrés sobre los resultados de la variable independiente (pág. 91).

Por otro lado, este estado de estrés va a redundar en niveles de satisfacción laboral bajos o deficientes que se expresan en conductas como evasión de responsabilidades, bajo nivel de identidad institucional, intolerancia académica, desinterés por el trabajo, ausentismo, baja calidad de las tareas realizadas, etc., esto también los podemos observar en la figura N° 3: V.D. Desempeño laboral (pág. 94), donde se aprecia en el calificativo de satisfacción laboral los evaluados mencionan en un 63.2% que su nivel de desempeño laboral corresponde a la percepción “nunca” lo cual significa que el trabajador entiende que nunca siente que su trabajo corresponda a un buen desempeño.

Asimismo, mencionan Rodríguez y Oramas en su tesis sobre estrés en docentes realizada en México la mayoría de los docentes indican presión severa de las cargas laborales y que en consecuencia desarrollan fuentes de estrés generando un trabajo pedagógico en bajo nivel de productividad y calidad. Resultados similares encuentran Quintana y Reyna en su tesis sobre el estrés en docentes realizado en la Universidad del Bio Bio de Chile donde mostraron que el 71.6% de los docentes exhibió un nivel bajo de estrés laboral encontrando al mismo tiempo que el nivel de desempeño de los docentes era alto comprobando la hipótesis de la presente tesis que a mayor nivel de estrés menor nivel de desempeño y a menor nivel de estrés mayor nivel de desempeño.

Finalmente, menciono el caso de García de la UNE Enrique Guzmán y Valle de Lima que en su tesis a cerca del estrés laboral en profesionales de esta universidad se descubrió que los niveles de estrés elevados inciden directamente en el comportamiento productivo de los profesionales estudiados.

Desde la perspectiva teórico–científico Arimani (Op cit) afirma que lo que realmente causa preocupación en el docente son las complicaciones de la salud psíquica, en otras palabras, el estrés, la depresión y otros malestares son la que los profesionales de la educación consideran como propios de su actividad laboral.

Por su parte, Lawson (Op cit) menciona que, desde la perspectiva psicológica, una actividad enriquecedora debe darse a partir varios elementos que sean motivantes para las actitudes laborales del profesorado.

Asimismo, Lafourcade (Op cit) indicó que los factores con una repercusión característica en el desempeño laboral del docente y su capacidad es, en primer lugar, la motivación, que implica el control de varios factores laborales que influyen psicológicamente al docente; segundo, la estructura, que es la presentación lógica, planificada y ordenada de las actividades de clase; seguida del conocimiento de contenido, que implica que los docentes que dominan su materia tienen menos exposición a los niveles de estrés; y por último, las habilidades para enseñar, que implican tener un buen humor oportuno y una capacidad de capitalizar eventos contextuales para insertarlos en la tarea académica.

En correspondencia con el estilo de vida de los docentes encuestados expresaron qué en lo que respecta a dormir bien, comer a sus horas ocupación de su tiempo libre, hacer ejercicios y tomar tranquilizantes cuando están nerviosos.

V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En primer lugar, mencionar que he encontrado una influencia determinante de estrés en el desempeño laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima, a un nivel de confianza del 95% y un n.s. de 0.05, según el programa de prueba de hipótesis del Ms-SPSS.

Segunda, les manifiesto que la fase del estrés con mayor prevalecencia en los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima, es la fase de resistencia con 77%, así mismo, expresado por los evaluados según respuestas procesadas en la fig. N° 2, pág. 94.

En tercer lugar, les menciono como conclusión que, el nivel de desempeño laboral de los docentes del IST SISE del distrito de San Miguel, Lima, se ha expresado en un 63%, correspondiendo a un nivel bajo de desempeño.

Por otro lado, también se puede concluir que existe de la dimensión ocupación influye en el desempeño laboral del docente, esto implica que el apego a la ocupación que se tiene influye en el desempeño del docente.

Finalmente, concluyo que las relaciones laborales influyen de forma decisiva en el desempeño laboral del docente.

5.2 Recomendaciones

En primer lugar y visto que los niveles de estrés, expresados en sus fases, influyen de manera significativo en el desempeño laboral del docente, recomiendo diseñar algún programa general y permanente de prevención del estrés en la institución bajo el mando de un profesional especialista.

En segundo lugar, recomiendo que, como un aspecto específico de un programa para la prevención del estrés, se implemente el uso de las pausas activas durante la jornada laboral, esto quiere decir que aproximadamente cada dos horas de trabajo el docente debe realizar una actividad de relajación bajo la conducción de un especialista.

Como otra recomendación planteo el control de los elementos del medio ambiente laboral, tomando control sobre factores tales como la iluminación, el ruido, la ventilación y la distribución de los muebles, máquinas y equipos del ambiente laboral, a fin de promover un orden y una estética que genere una buena percepción en el trabajador y que esto, finalmente, redunde en su estabilidad emocional.

Otra recomendación importante estriba en la implementación de un programa o taller de autoestima e inteligencia emocional orientados a elevar el nivel de

automotivación, control emocional y mejoramiento de habilidades sociales en los docentes con el fin de mejorar sus actitudes frente a sus tareas comunes.

Por último, también recomiendo implementar un programa de kayzen en los docentes a fin de potenciar su actitud positiva sobre el control de su ambiente laboral, enseñándole a operar sus tareas comunes dentro de un ambiente laboral controlado por el mismo.

Con el presente trabajo intento coadyuvar y socorrer al docente en conseguir tener los conocimientos necesarios para prevenir el estrés relacionado con su desempeño profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- AVILA ACOSTA, Roberto. (1991). *Introducción a la metodología de la investigación*. Estudios y Ediciones RA. Lima – Perú.
- BERNAL BRAVO, César. (2007). *Metodología de la investigación científica*. México. Prentice Hall.
- BLAKE, Óscar. (2001). *La capacitación: un recurso dinamizador de las organizaciones*. Argentina.
- BLOOM, Benjamín. (1971). *Taxonomía de los objetivos de la educación*. Centro Regional de Ayuda Técnica. Buenos Aires – Argentina.
- CASTRO MÁRQUEZ, Fernando. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Editorial Uyapar. Caracas – Venezuela.
- CASTRO VELANDREZ, Patricia del Pilar. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados, Lima – Perú.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México: Editorial McGraw – Hill Interamericana.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill Interamericana.
- CHIAVENATO, Idalberto. (1999). *Administración del Recurso Humano*. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill Interamericana.
- CONGRESO CONSTITUYENTE DEMOCRÁTICO. (1993). *Constitución Política del Perú*, Lima – Perú.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2003). *Ley General de Educación N° 28044*. Lima

– Perú.

DÍAZ, Hugo y SAAVEDRA, Jaime. (2000). *La carrera del maestro en el Perú. Factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. GRADE, 1ra. Edición Lima.

FREUD, Sigmund Schlomo. (1896). *Psicoanálisis*.

GARCÍA CHÁVEZ, Anderson. (2009). *Manejo del estrés laboral en profesionales estudiantes de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. La Molina, Perú. Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología y Tutorial: Lima. Universidad Nacional de Educación. EPG-UNE.

GUTIERREZ SANTANDER, P. y MORAN SUÁREZ Y SANZ VASQUEZ. (2005). *El estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación, Relieve*.

HAMACHECK, Don E. (1970). *La motivación en la enseñanza del aprendizaje*.

HERNÁNDEZ SAMPIERE, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO; Pilar. (1998). *Metodología de la investigación*. Segunda Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S. A. México.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw – Hill Interamericana.

HERRUZO CABRERA Javier. (2004). *Estrés y burnout en profesores*. Universidad de Córdoba, España.

KATZ, Daniel y KAHN, Robert. (1977). *Psicología social organizacional*.

LAFOURCADE, Pedro Dionisio. (1974). *Planeamiento, conducción y evaluación de la enseñanza superior*.

LAWSON Alethea. (2008). *Como vencer el estrés. Librería centro de orientación filosófica*.

LAZARUS, Richard y FOLKMAN, Susan. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*.

- Barcelona- España: Ediciones Martínez Roca S.A.
- LLERME NÚÑEZ, Roger. (2010). *Diagnóstico y programa de intervención para el Síndrome de burnout en profesores de educación Primaria de distritos de Huaraz e Independencia*. Huaraz – Perú.
- LOOKER, Terry y GREGSON, Olga. (1998). *Aprende a superar el estrés*. Madrid. Ediciones Pirámide.
- MARCELO GARCÍA, Carlos. (julio-septiembre de 1986). Análisis de los procesos de pensamiento y toma de decisiones interactivas de profesores E. G. B. *Revista Española de Pedagogía*. Volumén XLIV, N° 173, Universidad de Sevilla, España.
- MASLACH, C. y JACKSON, S. E. (1981). *La medida del agotamiento experimentado*.
- MELGOSA, Julián. (1995). *¡Sin estrés!* Madrid, España. Editorial Safeliz.
- PALMA CARRILLO, Sonia. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- PINILLOS, José Luis. (1977). *Psicopatología de la vida urbana*. Editorial S. L. U. Espasa Libros. Madrid, España.
- PONCE DÍAZ, Carlos Ramón; BULNES BEDÓN, Mario Santiago; ALIAGA TOVAR, Jaime Ramiro; ATALAYA PISCO, María Clotilde y HUERTAS ROSALES, Rosa Elena. (2005). *El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*, Facultad de Psicología, Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- QUINTANA R. M. y REYNA D. I. (2006). *Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan – Chile*. Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Bio-Bio, Chile.
- RIVERA DEL CARPIO, Pilar Teresa. (2009). *Los niveles de estrés y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes del nivel secundario de la I.E. Daniel Becerra*

- Ocampo de Ilo durante el período 2006 – 2007*. Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- RODRÍGUEZ, Lucía; ORAMAS, Arlene y; RODRÍGUEZ, Elizabeth. (2007). *Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato, México*. Guanajuato – México.
- ROJAS ALARCÓN, Keyling Cristina y ROJAS ACUÑA, Arellys del Socorro. (2014). *Gestión de recursos humanos. La seguridad industrial y la salud ocupacional*. Departamento de Administración de Empresas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua – Nicaragua.
- SANCHEZ CARLESSI, Hugo y REYES MEZA, Carlos. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Visión Universitaria. Lima – Perú.
- SCHWAB, R. L. (1986). *Educator burnout sources*.
- SELYE, Hans. (1974). *Stress without distress*. Filadelfia, New York, USA. J. B. Lippincott.
- SELYE, Hans. (1956). *El estrés de la vida*.
- SELYE, Hans. (1936). *Descubrimiento del estrés*.
- WHITESIDE, Robert L. (2001). *Psicología del miedo y el estrés*.

CONSULTAS INTERNET

El entorno laboral bajo estrés en profesores de las instituciones educativas de I.E. A-B-C (Cusco, Perú). (04 de enero de 2011) <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Entorno-Laboral-Bajo-str%C3%A9s-En/1372610.html>

MORALES, Teresa. (2016). *Efectos y síntomas del estrés en el cuerpo.* <http://vidasana.lapipadelindio.com/estres/estres-sintomas-consecuencias-terapias>

GAETA REYNALDO, Alonso. (08 de diciembre de 2003). *El estrés - Metodología de la investigación.*

<http://www.monografias.com/trabajos14/estres/estres.shtml#DIJEREN>

American Psychological Association. (s.f.) *Los distintos tipos de estrés* <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>

Achieve Solutions. (06 de agosto de 2018) *¿Qué es estrés?* <https://www.achievementsolutions.net/achievementsolutions/en/Content.do?contentId=10384>

Achieve Solutions. (06 de agosto de 2018). *Consejos para controlar el estrés agudo.* <https://www.achievementsolutions.net/achievementsolutions/en/Content.do?contentId=1467>.

Centro de Shiatsu Ki Kay. (s.f.) *SHIATSU para empresas* <http://www.centrokikai.com/shiatsuempresas.htm>

Informe21. (s.f.) *El ejercicio frecuente protege el sistema inmunológico* <http://informe21.com/salud-y-bienestar/el-ejercicio-frecuente-protege-el-sistema-inmunologico>

- CAMPOS DURÁN, María Antonieta. (21 de julio de 2006). *Causa y efectos del estrés laboral*. Monografías. <http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml#estres>
- CANO VINDEL, Antonio. (2002). *Estrés laboral*. Sociedad Española para el estudio del Estrés y la Ansiedad – SEAS. http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/
- Rincón del vago. (s.f.). *Estrés laboral*. <http://html.rincondelvago.com/estres-laboral.html>
- Blogia. (30 de abril de 2010). *Estudios sobre estrés laboral docente*. <http://pisaal.blogia.com/2010/043004-estudios-sobre-estres-laboral-docente.php>
- SÁNCHEZ ALVÁREZ, Pilar. (s.f.). *Qué es el estrés laboral docente*. <http://www.copoe.org/blog/30667/pilar-sanchez-alvarez/%C2%BFqu%C3%A9-es-el-estr%C3%A9s-laboral-docente>
- MÚÑOZ RETANA, Carlos. (03 de septiembre de 2018). *Prevención del estrés laboral*. http://www.geosalud.com/Salud%20Ocupacional/estres_laboral.htm
- Stress*. (22 de enero de 2020). <http://www.servicioweb.cl/articulos/stress.htm>
- ARIMANY, Isabel. (s.f.). *Estrés laboral en el profesorado*. <http://centros5.pntic.mec.es/ies.ria.del.carmen/opinion/estresdelprofesorado.htm>
- Enciclopedia Salud. (s.f.). *Definición de propioceptor*. www.encyclopediasalud.com/definiciones/propioceptor
- TORRES, Maritza. (26 de julio de 2008). La productividad: conceptos y factores. *INFOcalSER: Investigación en Calidad del Servicio, Información y Productividad*. <http://infocalser.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>
- Tesis de investigadores. (09 de enero de 2012). Población y muestra. *Tesis de investigación*. <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html>

- Crítica. (21 de junio de 2016). *El problema del estrés*.
<https://www.critica.com.pa/opinion/el-problema-del-estres-437710>
- Ciapat. (s.f.). *Sobre concepto de stress – estrés*. http://ciapat.org/biblioteca/pdf/868-Sobre_concepto_de_estres.pdf
- Yperochi. (07 de diciembre de 2012). ¿Qué es estrés? *El estrés: enfermedad del siglo XXI*. <http://estres-enfermedad-del-siglo21.blogspot.com/2012/12/que-es-el-estres-es-la-respuesta.html>
- El Estrés. (09 de marzo de 2009). El estrés. *El estrés un problema social*.
<http://elestresunproblemasocial.blogspot.com/>
- ROJAS ALARCÓN, Keyling Cristina y ROJAS ACUÑA, Arellys del Socorro. (29 de noviembre de 2014). *La seguridad industrial y la salud ocupacional*.
<http://repositorio.unan.edu.ni/3602/1/2822.pdf>
- MATA SOSA, Salvador. (11 de diciembre de 2012). *Manejo del estrés*.
<https://es.slideshare.net/SalvadorMataSosa/recomendaciones-manejo-del-estrs1>
- PÉREZ, Oscar. (18 de noviembre de 2015). ¿Qué es la descripción de puestos y qué beneficios trae a tu empresa?. *Peoplenext*.
<https://blog.peoplenext.com.mx/descripcion-de-puestos-talento-humano>
- OBLITAS, Haydee. (10 de abril de 2007). ¿Y qué es el afrontamiento? *Estrés y Afrontamiento*. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/estres/2007/04/10/y-que-es-el-afrontamiento/>
22041967. (14 de mayo de 2017). *El estrés, qué es y cómo evitarlo*.
<https://www.clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/EL-ESTR%C3%89S-QUE-ES-Y-C%C3%93MO-EVITARLO/3971912.html>

Yeni. (18 de junio de 2013). Estrés social.
<https://www.monografias.com/trabajos96/estres-social/estres-social.shtml#estreslaba>

MENDOZA, Edoardo. (02 de julio de 2014). *Programa de capacitación*
<https://argetnvolkproject.wordpress.com/2014/07/02/capacitacion-iii/>

GÓMEZ, Cintya. (28 de noviembre de 2015). La relación del entorno social en la conducta del niño en aula. *Cintihagomez*.
<http://cintyhagomez.blogspot.com/2015/11/larelacion-del-entorno-social-en-la.html>

Pablo GUTIÉRREZ-SANTANDER, Santiago MORÁN-SUÁREZ, Inmaculada SANZ-VÁZQUEZ. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Relieve, Volumen 11, Número 1*.
https://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm

Psicólogos clínicos. (s.f). *El locus de control*.
<http://www.psicologosclnicos.com/articulos/locus-de-control/>

Tecnostress. (02 de junio de 2012). Síndrome de “burn out”. *Tecnostress*.
<http://kinesiotecnostress.blogspot.com/>

GIL MONTE, Pedro R. (31 de agosto de 2002). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería*.
<https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/pedrogil-monte.pdf>

Mariandeaguiar. (2016). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. SaberMetodología.
<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

- J. Casas Anguita, JR. Repullo Labradora, J. Donado Campos. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, Vol. 31, núm. 8 páginas 527 – 538.
<http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- RUIZ MEDINA, Manuel Ildefonso. (25 de marzo de 2011). *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular de Culiacán, Sinaloa, México*. Eumed.
http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- GIRÓN Z., Daniel. (17 de marzo de 2009). ¿Qué es el estrés? *De lo típico de la vida*.
<https://delotipicodelavida.blogspot.com/>
- MARTY M., Carolina. (2005). Prevalencia de estrés en estudiantes del área de la salud de la Universidad de los Andes y su relación con enfermedades infecciosas. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, Vol. 43, Núm. 1, páginas 25 – 32.
<https://docplayer.es/37538809-El-estres-es-la-respuesta-fisiologica-psicologica-y.html>
- BONIS ALARTE, Juan Carlos. (16 de noviembre de 2021). *Psicologicamente.com. Estrés y defensa*. https://psicologicamente.com/wp-content/uploads/2021/11/sindrome_general_adaptacion.jpg
<https://posgrado.ujcm.edu.pe/reglamentos/>