



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE LA CALIDAD

EDUCATIVA

TRABAJO ACADÉMICO

**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN
EQUIPO EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN**

EDUCATIVA FORTUNATO ZORA CARBAJAL DE TACNA,

2024

PRESENTADO POR

JOSE ANTONIO CLARES PERCA

ASESOR

Dr. RAFAEL ENRIQUE AZOCAR PRADO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN

GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

MOQUEGUA-PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis () / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (X), titulado “**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FORTUNATO ZORA CARBAJAL DE TACNA, 2022**” presentado por el(la) **JOSE ANTONIO CLARES PERCA** para obtener el grado académico () o Título profesional () o Título de segunda especialidad (X) de: **GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA**, y asesorado por el(la) **Dr. RAFAEL ENRIQUE AZOCAR PRADO**, designado como asesor con Resolución Directoral N°0150-2023-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

| Programa académico | Aspirante(s) | Trabajo de investigación | Porcentaje de similitud |
|---|---------------------------|---|-------------------------|
| SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA | JOSE ANTONIO CLARES PERCA | ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FORTUNATO ZORA CARBAJAL DE TACNA, 2022 | 27% |

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **27%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 29 de abril del 2024

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI


Dra. DORA AMALIA MAYTA HUIZA
Jefe (a) de la Unidad de Investigación de la
Escuela de Posgrado

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Pág. |
|--|-------------|
| PÁGINA DE JURADO | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTOS | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| ÍNDICE DE FIGURAS | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| CAPITULO I: INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1 Antecedentes | 1 |
| 1.2 Descripción del problema | 4 |
| 1.2.1 Problema general | 7 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 7 |
| 1.3 Objetivos | 8 |
| 1.3.1 Objetivo general | 8 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 8 |
| 1.4 Justificación | 8 |
| CAPITULO II: DESARROLLO TEMÁTICO | 10 |
| 2.1 Marco teórico | 10 |
| 2.2 Casuística de investigación | 24 |
| 2.3 Presentación y discusión de resultados | 27 |
| 2.3.1 Presentación de resultados | 27 |

| | | |
|--|-------------------------|----|
| 2.3.2 | Discusión de resultados | 54 |
| CAPITULO III: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | 58 |
| 3.1 | Conclusiones | 58 |
| 3.2 | Recomendaciones | 60 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | 61 |
| APÉNDICES | | 65 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1: Género de la muestra | 27 |
| Tabla 2: Nivel educativo laboral | 28 |
| Tabla 3: Condición laboral | 29 |
| Tabla 4. Estrés en el trabajo (puntuación total) | 30 |
| Tabla 5. Variable estrés en el trabajo. Dimensión agotamiento | 31 |
| Tabla 6. Variable estrés en el trabajo. Dimensión despersonalización | 32 |
| Tabla 7. Variable estrés en el trabajo. Dimensión realización personal | 33 |
| Tabla 8: Trabajo en los equipos (puntuación total) | 34 |
| Tabla 9: Trabajo en los equipos. Dimensión cohesión | 35 |
| Tabla 10: Trabajo en los equipos. Dimensión armonía | 36 |
| Tabla 11: Trabajo en los equipos. Dimensión roles | 37 |
| Tabla 12: Trabajo en los equipos. Dimensión afectividad | 38 |
| Tabla 13: Trabajo en los equipos. Dimensión comunicación | 39 |
| Tabla 14: Trabajo en los equipos. Dimensión adaptabilidad | 40 |
| Tabla 15: Trabajo en los equipos. Dimensión permeabilidad | 41 |
| Tabla 16: Tabla cruzada: estrés en el trabajo y trabajo en los equipos | 42 |
| Tabla 17: Correlaciones: estrés en el trabajo y trabajo en los equipos | 43 |
| Tabla 18: Niveles de estrés en el trabajo | 43 |
| Tabla 19: Nivel de agotamiento emocional | 44 |
| Tabla 20: Nivel de despersonalización | 45 |
| Tabla 21: Nivel de realización personal | 46 |

| | |
|---|----|
| Tabla 22: Nivel de trabajo en los equipos | 47 |
| Tabla 23: Estadísticas de grupo | 48 |
| Tabla 24: Prueba de muestras independientes | 49 |
| Tabla 25: Estadísticas de grupo | 50 |
| Tabla 26: Prueba de muestras independientes | 51 |
| Tabla 27: Estadísticas de grupo | 52 |
| Tabla 28: Prueba de muestras independientes | 53 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura 1: Género de la muestra. | 27 |
| Figura 2: Nivel educativo laboral. | 28 |
| Figura 3: Condición laboral. | 29 |
| Figura 4: Estrés en el trabajo (puntuación total). | 30 |
| Figura 5: Variable estrés en el trabajo. Dimensión agotamiento. | 31 |
| Figura 6: Variable estrés en el trabajo. Dimensión despersonalización. | 32 |
| Figura 7: Variable estrés en el trabajo. Dimensión realización personal. | 33 |
| Figura 8: Trabajo en los equipos (puntuación total). | 34 |
| Figura 9: Trabajo en los equipos. Dimensión cohesión. | 35 |
| Figura 10: Trabajo en los equipos. Dimensión armonía. | 36 |
| Figura 11: Trabajo en los equipos. Dimensión roles. | 37 |
| Figura 12: Trabajo en los equipos. Dimensión afectividad. | 38 |
| Figura 13: Trabajo en los equipos. Dimensión comunicación. | 39 |
| Figura 14: Trabajo en los equipos. Dimensión adaptabilidad. | 40 |
| Figura 15: Trabajo en los equipos. Dimensión permeabilidad. | 41 |

RESUMEN

El objetivo fue analizar la relación entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos en plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022. La variable estrés en el trabajo está conformada por 3 dimensiones: agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. La variable trabajo en los equipos la conforma 7 dimensiones: cohesión, armonía, afectividad, comunicación, permeabilidad, roles y adaptabilidad. La metodología incluyó un estudio de tipo cuantitativo. El diseño empleado fue no experimental, descriptivo, correlacional y de cohorte transversal. La población de docentes ascendió a 57 docentes y la muestra fue compuesta por 51 docentes. La técnica aplicada para recopilar la información se denomina psicometría, y para la variable 1 se aplicó el cuestionario de estrés en el trabajo Maslach Burnout Inventory (MBI) y para la variable 2 se aplicó el cuestionario de trabajo en los equipos (Ortega, et al., 2010). Se usaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos e información: tablas descriptivas y figuras estadísticas. En relación a la verificación o prueba de hipótesis se recurrió al estadístico Rho de Spearman. Respecto a los resultados: se determinó que no existe correlación negativa y significativa entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos. Asimismo, se determinó que el 78,4% de la muestra se situó en el Nivel bajo, el 19,6% en el Nivel medio y, finalmente, el 2% de la muestra se situó un Nivel alto de la variable estrés en el trabajo. Asimismo, no existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según la condición laboral, el género y el Nivel educativo.

Palabras clave: Estrés en el trabajo trabajo en los equipos, colegio, docentes

ABSTRACT

Objective: To analyze the relationship between work stress and teamwork in the teaching staff of the “Fortunato Zora Carbajal” educational institution in Tacna, 2022. The work stress variable is made up of three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. The teamwork variable is made up of seven dimensions: cohesion, harmony, communication, permeability, affectivity, roles and adaptability. Method: The present investigation was quantitative. The design was non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional. The population of teachers amounted to 57 teachers and the sample consisted of 51 teachers. The technique applied to collect the information is called psychometry, and for the variable 1 (work stress) the Maslach Burnout Inventory (MBI) work stress questionnaire was applied and for the variable 2 (teamwork) the questionnaire of work in team (Ortega, et al., 2010). The following data processing techniques were used: tabulation of tables with frequency, percentages, and figures of descriptive statistics. Regarding the verification or hypothesis test, the Spearman's Rho statistic was used. Results: There is no negative and significant correlation between work stress and teamwork. Likewise, it was determined that 78.4% of the sample was located at the low level, 19.6% at the medium level and, finally, 2% of the sample was located at a high level of the work stress variable. Likewise, there are no significant differences in the levels of teamwork according to employment status, gender and educational level.

Keywords: Work stress, teamwork, school, teachers

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

El estrés en el trabajo, especialmente en las profesiones de servicio a la comunidad, constituye un serio problema en la salud pública de la comunidad y despierta preocupaciones en quienes ejercen la gestión de instituciones educativas, tanto de gestión estatal como privada. Independientemente del nivel educativo, los directores perciben indicadores del estrés en el trabajo entre plana docente y el personal administrativo. En tal sentido, el estrés en el trabajo entre plana docente puede resultar una experiencia inevitable debido a la carga psicológica y a las otras demandas de tipo técnico y humano que plantea el ejercicio de la docencia y, además, debe recordarse que el docente asume con responsabilidad la tarea de educar a niños y adolescentes de distintas procedencias con características variables y con problemáticas complejas.

En ese sentido, el estrés en el trabajo puede ser una experiencia negativa y muy disfuncional para quien lo padece. El estrés puede causar una baja significativa en la productividad y el rendimiento laboral. También puede afectar las relaciones entre personas y, por lo tanto, el clima laboral de las instituciones educativas. Sin embargo, el estrés en el trabajo también tiene un lado mucho más preocupante, que es la afectación a la salud física y psicológica del docente quién padece. El estrés en el trabajo debe constituir el centro de interés por parte del director, pues su prevención o tratamiento deben ser tareas importantes dentro de un plan de gestión tanto del director como de sus colaboradores.

Uno de los aspectos importantes que puede impactar el estrés en el trabajo es en el trabajo en los equipos. Se entiende como trabajo en los equipos a aquel procedimiento de trabajo o como aquel sistema de trabajo diseñado para que dos o más trabajadores o integrantes de una organización, se integre en un grupo de trabajo para realizar actividades coordinadas y efectivas. Un equipo de trabajo eficiente y eficaz resulta el ideal para los gestores de las instituciones educativas (director, sub director, y otros). Los equipos de docentes más eficientes son aquellos en donde sus integrantes desarrollan cohesión, comunicación, afectividad, permeabilidad, adaptabilidad y una distribución de roles de manera equitativa y democrática. Sin embargo, es indudable que el estrés en el trabajo puede repercutir negativa y significativamente en la forma como los trabajadores se integran y funcionan a través de los equipos de trabajo.

En la institución educativa de Tacna “Fortunato Zora Carbajal” se percibe la presencia de dificultades en el trabajo y funcionamiento de los equipos conformado por docentes. En ese sentido, se observa dificultades para la cohesión del equipo, hay fallas en la comunicación, los integrantes del equipo de docentes no se adaptan rápidamente a los cambios, muchos docentes no son permeables a experiencias nuevas y a nuevos aprendizajes, hay ausencia de expresiones afectivas en las relaciones interpersonales y también hay quejas en cuanto al cumplimiento de los roles y funciones de cada uno de los integrantes del equipo.

Se plantea que el estrés en el trabajo que presentan plana docente también repercute en su percepción e integración a los equipos de trabajo. Es por ello que la actual investigación plantea que la presencia de niveles altos de estrés en el trabajo va a incidir negativamente en el funcionamiento de los equipos de trabajo conformado por docentes de la institución educativa de gestión pública “Fortunato Zora Carbajal”.

La presente investigación se compone de 5 capítulos. El capítulo 1 describe la realidad problemática relacionada a la variable estrés en el trabajo y trabajo en los equipos en la institución educativa “Fortunato Zora Carvajal” de Tacna. Asimismo, se formulan los objetivos. las hipótesis y se desarrollan la justificación y limitaciones de la investigación. El capítulo 2 se hace una descripción de los antecedentes internacionales, nacionales y locales de investigación. Así como se describe las bases teóricas y el marco conceptual. El capítulo 3, como nombre método, y contiene el tipo y diseño de investigación, así como se describe la

población y muestra participante en el estudio. Por otra parte, en este capítulo se describen las técnicas e instrumentos de recolección de datos y, finalmente, se describe la técnica de procesamiento y análisis de datos. En el capítulo 4, se presenta y analiza los resultados de investigación mediante tablas y figuras estadísticas por cada variable de estudio. Asimismo, se hace la contrastación de las hipótesis y, finalmente, se desarrolla la discusión de resultados. El capítulo 5 contiene las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación de tesis. Finalmente, se presenta la bibliografía y los anexos correspondientes.

1.2 Descripción del problema

El trabajo en los equipos es uno de los grandes desafíos para las instituciones y organizaciones, ya sean de tipo públicas o privadas, debido a que cuando se cuenta con trabajadores que trabajan en equipo, se puede pronosticar un mejor rendimiento, más productividad, mejor clima laboral, mejor nivel de compromiso institucional, menor ausentismo, menos conflictos interpersonales, entre otras ventajas. Por otra parte, el trabajo en los equipos es una de las grandes metas de los responsables de la gestión y, sobretodo, de los directores, quienes gestionan, dirigen y administran una institución educativa.

Al respecto, hasta hace unos años se planteaba que el director de un colegio solo analizaba y resolvía problemas de índole pedagógico, sin embargo, en los últimos años, se exige al director de un colegio demostrar competencias de gestión. Es decir, se le pide que tenga capacidades para gestionar una institución pública como es un colegio. Asimismo, los propios docentes tienen muy en claro que, así

como el estudio en equipo forma parte inherente a los procesos aprendizaje, el trabajo en los equipos también debe formar parte natural en el trabajo entre docentes.

Sin embargo, se observa una contradicción, mientras plana docente exigen que los estudiantes trabajen en equipo y no en forma individual, al mismo tiempo los propios docentes no se integran al trabajo en los equipos de manera voluntaria, sino cuando se les exige. Sin embargo, se plantea que el trabajar en equipo no debe ser una exigencia, sino una predisposición natural y espontánea que debe surgir del propio docente.

Sin embargo, trabajar en equipo no es una tarea tan sencilla, pues existe una tendencia también en un sector del profesorado por trabajar de manera aislada, independiente y autónoma. Algunos docentes consideran que el trabajo individual es mucho más rápido y eficaz que el trabajo en los equipos y señalan las desventajas y complicaciones que surgirían en el trabajo en los equipos, sin embargo, no se descarta la existencia de dificultades en el trabajo en los equipos, pero se plantea que siempre será mejor trabajar integrado un grupo de docentes que trabajar solo.

Por otra parte, trabajar en equipo puede no solo ser una experiencia enriquecedora, sino también contribuye a la adquisición de habilidades y aprendizajes por parte del docente, gracias a la socialización que se produce inevitablemente cuando se trabaja en equipo. Sin embargo, como ya se ha señalado líneas arriba, trabajar en equipo no es nada sencillo puesto que se requiere una serie de condiciones como las siguientes: cohesión grupal, armonía en las relaciones

interpersonales, capacidad de adaptación, adecuado nivel de comunicación, apertura a las nuevas experiencias de aprendizajes, entre otras condiciones.

En la institución educativa “Fortunato Zora Carvajal” se ha venido observando que el estrés en el trabajo que se ha incrementado los últimos años y también afecta no solo el desempeño individual del docente, sino el desempeño grupal y ello se produce porque el estrés en el trabajo indicaría la presencia de condiciones de trabajo anómalos o atípicos.

El estrés en el trabajo que se puede presentar en los centros de trabajo, especialmente en las organizaciones educativas, se ha incrementado en los últimos años, debió a que plana docente se han enfrentado, no solo las exigencias pedagógicas y de gestión educativa que su propio cargo le exige, sino también a la pandemia y toda la crisis sanitaria y social que generó. Se tiene el estudio de Medina (2022) realizado en Mollendo (Arequipa) en donde la autora halló que el 29% del personal docente se ubicaron en un nivel bajo de estrés en el trabajo, el 21% se situó en el nivel medio y el 50% se situó en el nivel alto de estrés en el trabajo. Entonces, se observa es este estudio de Medina (2022) que la más de la mitad de la muestra presentó niveles altos. En ese sentido, el estrés provocado por la pandemia en grado extremo ha afectado también el clima laboral y la forma como plana docente interactúan al momento de desarrollar su trabajo pedagógico.

Entonces, el problema investigación principal es que el estrés en el trabajo debe ser considerado como uno de los mayores problemas de salud pública debe

ser abordado tanto de manera preventiva como a través de un conjunto de acciones buscando remediarlo, pues de continuar esta problemática el trabajo en los equipos entre plana docente tendría negativos resultados. En ese sentido, el presente problema de investigación trata de dos variables: estrés en el trabajo y trabajo en los equipos, y la pregunta general principal de investigación quedaría plasmada de la siguiente manera:

1.2.1 Problema general

¿Existiría relación entre el estrés en el trabajo y el trabajo en equipos en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de estrés en el trabajo en la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de la variable trabajo en equipos en la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?
- ¿Existirían diferencias en los niveles de trabajo en equipos según la condición laboral de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?
- ¿Existirían diferencias en los niveles de trabajo en equipos según el género de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?

- ¿Existirían diferencias en los niveles de trabajo en equipos según el nivel educativo de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo general*

Analizar la relación entre el estrés en el trabajo y el trabajo en equipos en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022

1.3.2 *Objetivos específicos*

- Determinar el nivel de estrés en el trabajo en la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022
- Determinar el nivel de la variable trabajo en equipos en la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022
- Evidenciar si existen diferencias en los niveles de trabajo en equipos según la condición laboral en la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022
- Comprobar si existen diferencias en los niveles de trabajo en equipos según el género en la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022
- Evidenciar si existen diferencias en los niveles de trabajo en equipos según el nivel educativo en la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022

1.4 Justificación

Se justifica la presente investigación desde una perspectiva teórica puesto que el presente estudio permite caracterizar el estrés en el trabajo en la plana docente de una institución educativa de gestión estatal, siendo esta variable ampliamente estudiada en plana docente de organizaciones públicas y privadas, pero que, sin embargo, en el profesorado no se ha estudiado el impacto del estrés en el trabajo en los equipos. Por otra parte, en la presente investigación se describe el trabajo en los equipos a través de 7 factores o dimensiones. Dichas dimensiones permiten un estudio más amplio y detallado de la variable trabajo en los equipos.

Por otro lado, la justificación práctica se demuestra en que los resultados a los cuales se arriban en la presente investigación pueden servir de información para que los directores y responsables de la dirección educativa desarrollen estrategias que permitan reducir el impacto del estrés en el trabajo en la plana docente y, al mismo tiempo, planificar acciones que eleven el nivel del trabajo en los equipos.

Por otro lado, el presente estudio tiene justificación social porque el estudio del estrés en el trabajo y el trabajo en equipos en la plana docente, busca mejorar el nivel educativo en instituciones públicas debido a que la finalidad del presente estudio contribuye a lograr un mejor desarrollo educativo en la región Tacna.

En cuanto a las limitaciones de la investigación, no se han tenido limitaciones graves o imposibles de resolver, por lo tanto, algunas limitaciones de tipo organizacional y logístico fueron solucionada a tiempo; de tal manera, que el

proceso de recolectar datos y procesar posteriormente los datos recogidos se realizaron de manera adecuada.

CAPÍTULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1 Marco teórico

2.1.1. Estrés en el trabajo

2.1.1.1. Definiciones de estrés en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007) define el estrés en el trabajo como la posible reacción de un individuo a demandas y presiones de tipo laboral que no concuerdan con sus conocimientos y habilidades y someten a prueba sus competencias para enfrentarse a dicha situación estresante.

Por otro parte, Chiavenato (2009) propuso el término “estrés ocupacional” para describir los signos y síntomas que sienten los individuos a causa de la tensión que es provocada por presiones, circunstancias y comportamientos externos como excitación, irritación, agresión, fatiga, ansiedad y dolor. puede afectar negativamente el desempeño humano, especialmente la salud.

Finalmente, Velásquez (2015) señala que el estrés crónico se refiere a exigencias físicas o psicológicas anormales resultantes del estrés en el entorno laboral que exceden la capacidad y los recursos mentales del individuo y crean un estado de inquietud en el esfuerzo laboral del individuo.

Por otro lado, el impacto del estrés en el trabajo se manifiesta de diferentes formas e intensidades. Por ejemplo, algunas personas pueden sentir cefaleas, dolores en los músculos y alteraciones del sueño producidas por el estrés; y contrariamente, otras personas pueden experimentar otro tipo de síntomas.

2.1.1.2. Dimensiones del estrés en el trabajo. Cavero, et al (2018) esbozan que el estrés en el trabajo exhibe 3 dimensiones, y se presentan a continuación:

Emocionalmente agotado

Según Cassano (2018) esta dimensión del estrés en el trabajo es una de las más reconocidas, y ello debido a que los empleados se sienten desmotivados, reacios y pesimistas. Uno de los aspectos más conocidos del estrés en el trabajo, según Cassano (2018), es cuando los empleados se sienten desmotivados, indecisos y pesimistas. Según Cassano (2018) un empleado que está estresado en el trabajo puede tener ganas de llorar (sin motivo específico) o sentirse irritado sin saber por qué.

Despersonalización

Según Cabello et al. (2018) esta dimensión del estrés en el trabajo se llama “síndrome de burnout”, y debe entenderse como el proceso de alienación en el que

el empleado se da cuenta de que ha cambiado y ya no es la misma persona y experimenta apatía y mantienen distancia con otros compañeros. El estrés crónico e intenso en el lugar de trabajo puede hacer que los empleados se sientan apáticos e insensibles a sus organizaciones.

Logros profesionales

Cavero et al. (2018) afirmaron que cuando los empleados enfrentan altos niveles de estrés en el trabajo, no solo muestran un peor desempeño en el trabajo, sino que también se vuelven técnicamente inadecuados e ineficaces. Cabello et al. (2018) mencionaron que la presión laboral intensa puede afectar significativamente el desempeño profesional deseado de los empleados. Por lo tanto, el estrés en el trabajo crónico en esta dimensión puede afectar directamente el desempeño de los empleados e impactar en los servicios brindados a los usuarios.

2.1.1.3. Fases de la respuesta de estrés en el trabajo. Hernández y Maeda (2014) detallan 3 fases o etapas del proceso de adaptación al estrés laboral en un individuo, y serían las siguientes:

Agotamiento emocional

En esta fase, los individuos reaccionan con ansiedad ante situaciones que perciben como amenazantes porque la situación puede afectarlos física o emocionalmente. Por lo tanto, podemos llamar a esta fase una fase natural para los individuos, porque los individuos reaccionan rápidamente ante nuevas situaciones que son percibidas como un riesgo amenazante a su bienestar e integridad personal.

En esta etapa tiene lugar la aceleración psicológica y neuropsicológica. En este punto, el cuerpo se pone en alerta y se prepara para reaccionar ante situaciones que se perciben como una amenaza. En este sentido, se ha sugerido que identificar indicadores de estrés en el trabajo durante la etapa de ansiedad puede servir como medida de prevención o al menos reducir los impactos perjudiciales del estrés en los trabajadores.

Etapa de resistencia

En la etapa, una persona que se encuentra en un estado de alerta elevada utiliza todo su repertorio de habilidades y recursos intelectuales, sociales y emocionales para afrontar una situación estresante y amenazante. En esta fase, los individuos resisten presiones y tensiones que puedan surgir de fuentes externas o internas. Por ejemplo, en esta etapa, el personal médico está sumido en una variedad de actividades muy intensas, dinámicas y amenazadoras; pero los individuos que dependen de sus propias habilidades, relaciones y recursos aún pueden enfrentar situaciones tan intensas manteniendo un cierto equilibrio. Es decir, en esta etapa el individuo manifiesta su resistencia para tolerar el estrés severo.

Fase de agotamiento

En esta etapa, se puede decir que el individuo ha superado el estrés severo. En esta etapa, las habilidades y recursos intelectuales, sociales y emocionales del individuo ya no le alcanzan para enfrentar al estrés de las condiciones laborales. La etapa de agotamiento es cuando surgen los síntomas del estrés severo y sólo entonces se pueden observar manifestaciones externas del estrés. En la etapa de

agotamiento, una persona se da por vencida ante condiciones de trabajo que le desbordan, por lo que aquí pueden presentarse enfermedades, trastornos, etc., que atentan contra la salud física o mental del empleado.

2.1.1.4. Modelos teóricos que fundamentan el estrés en el trabajo. A continuación, se presentan 3 modelos teóricos acerca del estrés en el trabajo:

Modelo del ambiente o contexto social

Ruiz y Vega (2016) identificaron 3 factores básicos en el proceso que conduce al estrés, que son: la percepción subjetiva del entorno objetivo, las reacciones personales y las estrategias de afrontamiento. Ruiz y Vega (2016) señalan que, si se emplea este modelo teórico a la crisis de salud pública causada por el coronavirus (COVID-19), el modelo socio ambiental puede interpretarse como: 1) la opinión del personal de salud sobre los peligros y estresores que crea la enfermedad; 2) reacción de los profesionales. a una crisis de salud (o síntoma), que pueden ser respuestas adecuadas o inadecuadas 3) estrategias de afrontamiento para los profesionales que enfrentan el estrés inducido por la crisis de salud.

Modelo demandas-control

Este modelo fue presentado por Karasek (1979) y sugiere que el estrés en el trabajo depende de las demandas de tipo psicológico del trabajo y del control sobre estas demandas. El control se entiende como la cantidad y variedad de recursos (educación, habilidades, participación) que los empleados deben proporcionar para satisfacer estas necesidades. Este modelo se puede resumir del siguiente modo: si

un empleado cree que tiene el control de sus condiciones de trabajo, el estrés en el trabajo disminuiría; contrariamente, si el empleado considera que no controla sus condiciones de trabajo, sino que su trabajo y desempeño están determinados por otros, entonces, su estrés aumentaría.

Entonces aumenta su necesidad psicológica de afrontar situaciones estresantes. Karasek (1979) argumentó que, si los trabajadores experimentan un aumento en el apoyo social, el estrés crónico disminuirá; por el contrario, según este autor, si los empleados carecen de apoyo social, el estrés crónico aumentará.

Modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa

El estrés en el trabajo y sus consecuencias sobre la salud pueden explicarse por el control de las personas sobre sus beneficios futuros o metas de largo plazo. Según este modelo, el estrés en el trabajo ocurre cuando se percibe una amenaza que puede afectar a la persona y no hay una expectativa positiva de enfrentar esa amenaza. Es decir, cuando existe una inestabilidad entre el esfuerzo que se invierte y el premio esperada, el estrés puede tener un efecto perjudicial en la salud de un individuo.

2.1.2 Trabajo en equipos

2.1.2.1 Definiciones. A continuación, se describen varias definiciones de lo que significa el término anterior "trabajo en los equipos". Se incluyen algunas:

Trabajo en los equipos consiste es una pequeña cantidad de individuos que tiene habilidades y capacidades diversas y que están implicadas en un objetivo común, objetivos y planes de trabajo y una responsabilidad compartida (Katzenbach y Smith, 1991)

Según Martínez (2003) los equipos de trabajo son los elementos unificadores para lograr resultados comunes pues no existen obstáculos, barreras, divisiones ni objetivos diferentes entre diferentes áreas, departamentos, divisiones o turnos.

Para Díaz (2003) trabajo en los equipos es un grupo de individuos que tienen habilidades, destrezas y conocimientos específicos y que trabajan por un objetivo común y desarrollan sus capacidades al interior de una organización.

Castro y Guerrero (2002), señalan se trata de una forma especial de formación del trabajo en la que las personas trabajan juntas para realizar talentos y energías colectivas. Esta forma de organización es esencial para la realización de una organización. o la alta dirección de una empresa.

2.1.2.2. Características fundamentales de un equipo de trabajo. Martínez (2003) mencionó que el trabajo en equipo tiene las siguientes características que permiten diferenciarla del trabajo en el grupo:

Estructura

Los equipos pueden ser de tipo homogéneo o heterogéneo. Un equipo es homogéneo cuando sus integrantes poseen necesidades, motivaciones, conocimientos y personalidades bastante parecidas, y es heterogéneo cuando se presenta lo opuesto a lo anterior.

Reglas

Estas son las normas y obligaciones de conductas determinadas por los integrantes del equipo. Otorgan a cada individuo una base para pronosticar el desempeño, las actitudes y conductas de otras personas y preparar una reacción adecuada.

Función

Es aquello que cada integrante del equipo de trabajo contribuye al desarrollo y desempeño del equipo de trabajo y a sus resultados.

Estado

Está referida al nivel de clase de un individuo dentro de un equipo u organización. Los individuos se esfuerzan por alcanzar y mantener una determinada ubicación.

Cohesión

Es una fuerza interna que une al colectivo y se manifiesta en solidaridad y sentido de pertenencia al colectivo. Cuanto más cohesivo sea un equipo, más

probable será que tengan principios, valores, actitudes y estándares de comportamiento compartidos.

2.1.2.3. Requisitos del trabajo en el equipo. Los autores Milkovich y Boudrem (1999) indican que para el trabajo en los equipos se demanda el cumplimiento de algunos requisitos básicos. Estos serían los siguientes:

Planificar

Si la gerencia participa, trabajarán juntos para desarrollar un plan de acción para la agencia.

Organizar

La organización necesita definir qué tareas coinciden con las habilidades, roles y responsabilidades de cada persona, es decir, cómo realizarán las tareas para lograr las metas.

Dirigir

Es necesario gestionar los recursos de la institución: recursos humanos, económicos, materiales y técnicos. Dar la misma importancia a objetivos específicos que logren el objetivo principal.

Gestionar

El desempeño parcial y general debe evaluarse con reglas claras y predeterminadas, por lo que la gestión juega aquí un papel vital.

Tener metas claras

Para implementar mejor los primeros cuatro requisitos, primero deben aclararse los objetivos.

Intercambiar conocimientos y habilidades.

Cuando se trabaja con RR.HH., es obvio ver sus diferencias y, por supuesto, todos deben centrarse en sus propias habilidades y hacer una inversión para que el trabajo en los equipos prospere.

Ponerse en contacto

La buena comunicación es la clave para la comprensión, porque cuando surgen dudas sobre el desempeño de una función, se consulta a la persona adecuada. confiar uno en el otro. La confianza recíproca es muy importante en el sentido de que muchas situaciones requieren cooperar con la información confidencial, dinero o entregar una tarea que requiere mucha responsabilidad a otra persona.

Comprender

Siempre habrá diferencias en cómo se piensa y se actúa, por lo que la tolerancia y la comprensión de que todos somos diferentes permitirán que el equipo dure más.

Complementar

Cuando se trabaja en equipo en una empresa donde se piensa en macroequipos, lógicamente se deduce que habrá equipos más pequeños que apuntarán a complementarse entre sí.

Creatividad

La conclusión es que cuando los recursos son limitados, se requiere mucha creatividad.

2.1.2.4. Diferencias entre el trabajo en equipos y el trabajo en grupo. Faria de

Mello (1998) menciona las semejanzas y diferencias entre estos dos tipos:

| Trabajo en grupo | Trabajo en el equipo |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Existe un sólo jefe o líder• El líder toma decisiones, fomenta discusiones y delega• El fin del grupo es el mismo que la finalidad de la institución• La responsabilidad en el desempeño es individual• El producto final del trabajo es del individuo y no del grupo• Se evalúa la efectividad en forma indirecta | <ul style="list-style-type: none">• Liderazgo que se comparte• El equipo toma decisiones y ejecuta un trabajo vinculado• El fin del equipo es decidido por el mismo equipo de trabajo• La responsabilidad (individual o grupal) se comparte con todos los integrantes• El resultado del trabajo es de todo el grupo• La medición del rendimiento se hace en forma directa• El equipo hace propuestas y se reúne para buscar soluciones a los problemas. |

2.1.2.5. Proceso de desarrollo del grupo de trabajo. Robbins (2004) muestra las etapas por las que pasa un grupo, independientemente de su carácter o condición.

Formación

Al inicio, se describe por la presencia de caos y confusión sobre la finalidad, composición, estructura y liderazgo en el equipo. Los participantes hacen observaciones y análisis del entorno social para determinar de ese modo qué tipo de conductas o reacciones son las más adecuadas.

Tormenta

Hay presencia de conflictos entre los integrantes del grupo, pues a veces aceptan la existencia de un grupo, pero también hay resistencias.

Normas

Se desarrollan relaciones muy cercanas e íntimas y muy cohesivas, y entonces el equipo adquiere un fuerte sentido de identidad.

Actuación

La estructura del grupo ya funciona completamente y es aceptada por sus integrantes. La energía del equipo se intercambia entre sí al realizar las tareas.

Dispersión

Se caracteriza por centrarse en completar actividades o tareas inacabadas.

2.1.2.6. Dimensiones del trabajo en los equipos. Según Ortega, et al. (2010) los indicadores que se emplean frecuentemente para describir el trabajo en los equipos son las siguientes:

Cohesionar

La cohesión es un elemento primordial del trabajo en los equipos. La cohesión muestra el poder de integración de todos los actores. La cohesión expresa la identidad psicológica de los integrantes del grupo y la unidad de estándares, principios, metas e intereses establecidos por el grupo.

Armonizar

La armonía es otra dimensión esencial del trabajo en los equipos. Los equipos armoniosos se preocupan mucho por la manifestación de las emociones, la comunicación y la capacidad de tolerancia hacia otras actitudes.

Comunicar

La comunicación es otra dimensión importante de los grupos de trabajo. En esta dimensión se respetan las expresiones de todos los miembros del grupo, se valora la claridad, las oportunidades y la apertura en la comunicación.

Ser permeable

Se representa por la capacidad de un equipo de trabajo para dejarse influir y aceptar la influencia de otros grupos. Los grupos funcionales son vulnerables a las críticas, es decir, los grupos funcionales están dispuestos a aprender nuevas experiencias y obtener nuevos conocimientos de los demás para mejorar y lograr el bienestar de todos los miembros.

Ser afectuoso

Es esta cualidad la que refleja la expresión de sentimientos emocionales entre los miembros del grupo. Las emociones se expresan constantemente en equipos funcionales, y entre todos los participantes el festival crea un ambiente de trabajo positivo donde se dan y reciben emociones, creando una atmósfera de tolerancia, aprendizaje y aprecio de cada miembro individual.

Funciones

Una distribución justa y proporcionada de roles es otra característica importante de los equipos multifuncionales. En estos grupos, cada miembro desempeña una función o rol. En estos equipos estos roles se respetan y no infringen los roles que corresponden a otros miembros del equipo.

Adaptarse

Ésta es otra característica importante de las unidades funcionales. Estos grupos tienen la capacidad de adaptarse a nuevos entornos o situaciones que enfrentan los equipos en la sociedad actual. Los equipos multifuncionales pueden adaptarse rápidamente a nuevas situaciones en los contextos cambiantes en lo económico, social, político, jurídico y cultural.

2.2 Casuística de investigación

Jordán (2022) efectuó un interesante estudio con la finalidad de establecer la correlación entre el estrés laboral y el desempeño en los equipos de trabajo en área COVID en un hospital ubicado en la ciudad de Guayaquil (Ecuador), donde la metodología incluyó investigaciones de tipo básico, aplicando métodos cuantitativos, no experimentales, descriptivos, correlacionales, transversales y en colaboración con 102 profesionales sanitarios. Los resultados manifiestan que existe una asociación negativa entre las dimensiones del estrés y el desempeño en el trabajo, es decir, se concluye que, a mayor nivel de estrés laboral, es menor el desempeño en el trabajo del personal sanitario.

Malca (2022) produjo una moderna investigación con el objetivo de determinar la correlación entre el estrés en el trabajo y el trabajo en equipos del personal administrativos de la municipalidad distrital de Ocoña (perteneciente a la provincia de Camaná), Arequipa, y cuya metodología incluyó un tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de diseño no fue experimental, de cohorte transversal y con enfoque de tipo cuantitativo. La población participante se conforma por un total de 56 servidores municipales. Los resultados fueron los siguientes: el 43% aprecia presencia de estrés; el 50% aprecia estrés parcial y el 7% aprecia ausencia de estrés. Por otro lado, el 18% percibe que hay alto trabajo en los equipos; el 63% aprecia que hay trabajo en los equipos medio y el 20% percibe que hay un bajo trabajo en los equipos. Respecto a la correlación entre variables, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se llega a la conclusión que existe correlación significativa entre ambas variables.

Alburqueque (2021) ejecutó un importante estudio con la finalidad de establecer la relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño de la plana docente en una institución educativa de Chiclayo, y donde utilizó un estudio de línea base de tipología, un método causal relacional y un diseño no experimental y de cohorte transversal, se utilizó como muestra de investigación a 26 docentes y se aplicaron el Cuestionario de Estrés en el trabajo de Maslach y Jackson y el Cuestionario de Desempeño Docente de Figueroa (2018). A juzgar por los resultados, la carga de trabajo está claramente dentro de lo normal (65,8%) y el rendimiento académico es bueno (100%). También se encontró que la presión laboral tiene un efecto inverso significativo en el rendimiento académico. Se concluye que, si se incrementa el

nivel de estrés en el trabajo, entonces el desempeño del trabajo pedagógico tiende a reducir.

Albinagorta (2019) ejecutó un interesante estudio con el objetivo de establecer la relación entre el estrés en el trabajo y el trabajo en equipos de trabajadores del régimen laboral Ley 728 de la Corte Superior de Justicia de Huaura, Para ello utilizó un método basado en un diseño de tipo no experimental, correlacional y transversal. El método fue cuantitativo. Para evaluar las variables de estrés en el trabajo. Los resultados muestran que el 93% reportó alto nivel de estrés en el trabajo y el 77% se ubicó en un nivel moderado. También se puede observar que, entre los empleados con mayor nivel de estrés en el trabajo, tienen un menor nivel de trabajo en los equipos (el 51% nota un nivel moderado, pero sólo el 3% cumple un nivel alto). En cuanto a la correlación entre las variables, se estableció que existe una relación inversa y moderada.

Tanta (2018) realizó una interesante investigación con el objetivo de establecer la correlación entre el trabajo en los equipos y el desempeño de la plana docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, y donde realizó estudios cuantitativos, estudios de tipo básico y estudios de diseño correlacional sobre el mismo. 75 docentes son de Mariano Melgara, I.E. 6019, Distrito Villa María del Triunfo. Resultados y Conclusión: Existe una correlación positiva significativa ($r=0,805$) y significativa ($p < 0,05$) entre el trabajo en los equipos y el rendimiento académico. De manera similar, los autores encontraron que el 42,7% de plana docente calificaron el trabajo en los equipos en el nivel "bajo", el 41,3% en el nivel "normal" y el 16% en el nivel "alto".

Figuroa (2018) desarrolló un interesante estudio con el objetivo de establecer la relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño de plana docente en la Institución Educativa N° 7228 *Peruano Canadiense*, y en el cual se desarrolló un estudio no experimental, descriptivo y correlacional, transversal y cuantitativo, donde participó una muestra de 90 docentes respondió al Cuestionario de Estrés en el trabajo de Maslach y Jackson (1986) y al Cuestionario de Enseñanza de Zaldívar (2011). Los resultados son los siguientes: el 65% se encuentran en el nivel de estrés bajo, el 30% en el nivel medio y el 5% en el nivel de alto. Además, existe una relación negativa significativa entre las variables de estudio. Es decir, a mayor estrés laboral, menor es el desempeño del personal docente de esta institución educativa.

2.3 Presentación y discusión de resultados

2.3.1 *Presentación de resultados*

La muestra de docentes de la I.E. “Fortunato Zora Carbajal” asciende a 51.

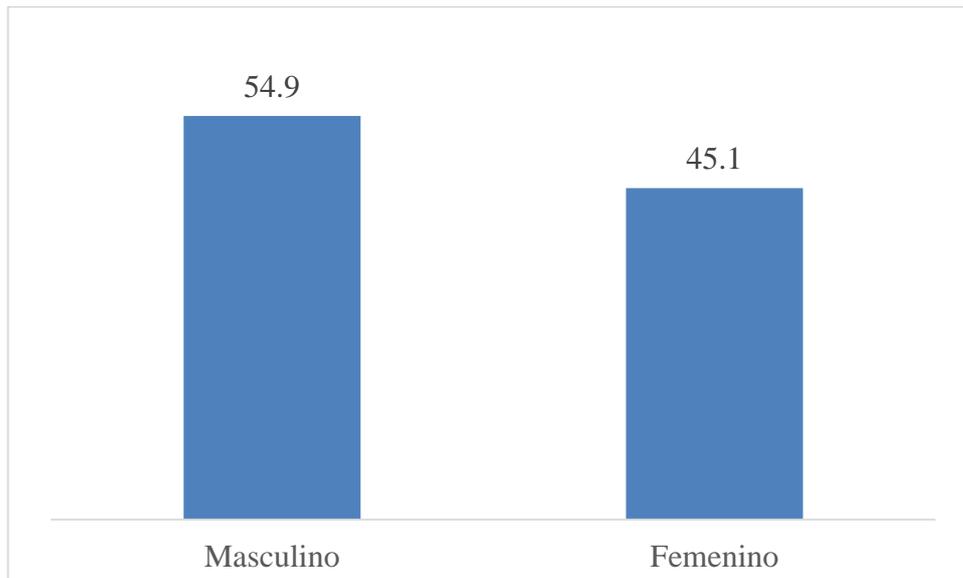
Características de la muestra

Tabla 1:

Género de la muestra

| Sexo | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Masculino | 28 | 54,9 |
| Femenino | 23 | 45,1 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 1: Género de la muestra.

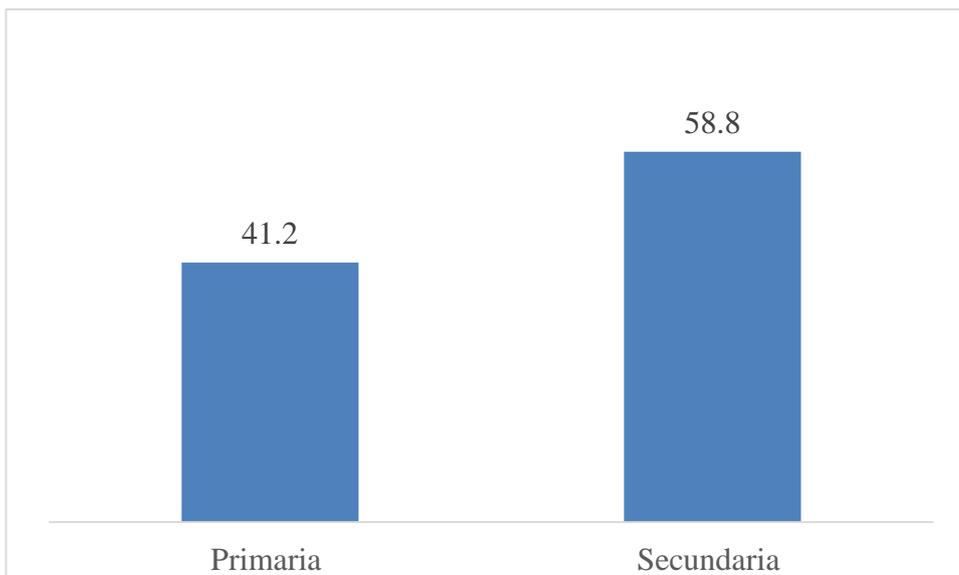


Nota: Se halló que el 54,9% pertenece al género masculino el 45,1% pertenece al género femenino

Tabla 2: Nivel educativo laboral

| Sexo | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Primaria | 21 | 41,2 |
| Secundaria | 30 | 58,8 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 2: Nivel educativo laboral.

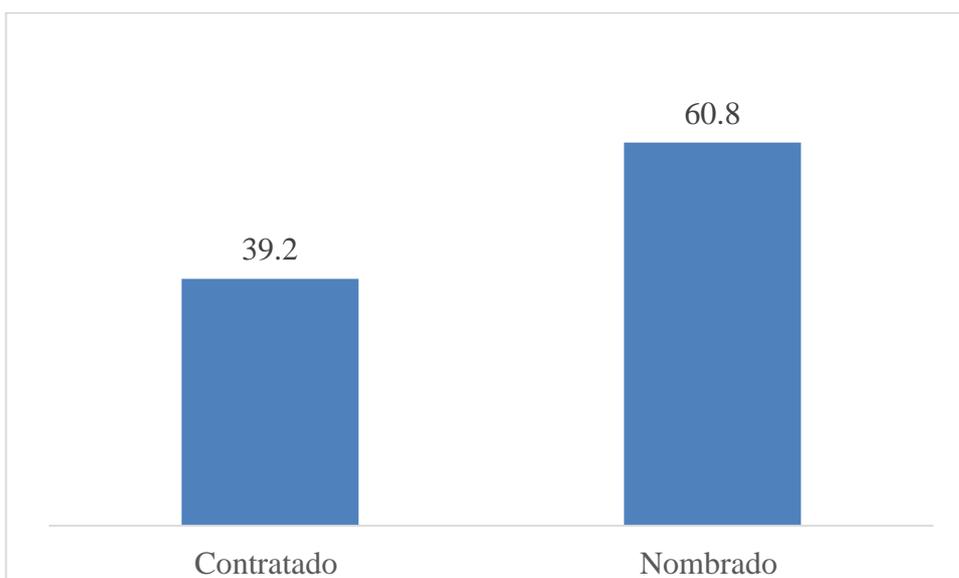


Nota: Se halló que el 58,8% pertenece al nivel secundario y el 41,2% pertenece al nivel primario

Tabla 3: *Condición laboral*

| Sexo | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Contratado | 20 | 39,2 |
| Nombrado | 31 | 60,8 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 3: Condición laboral.

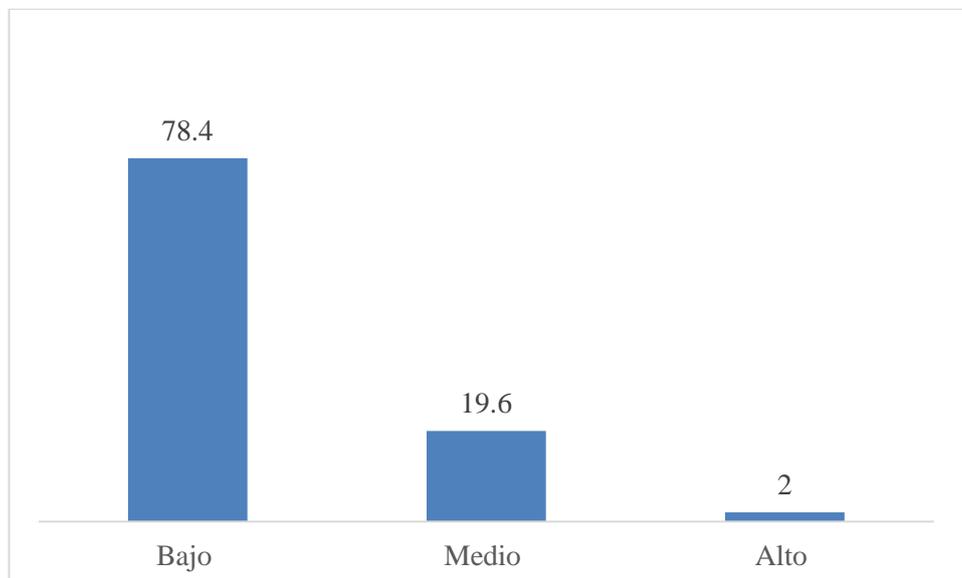


Nota: Se halló que el 60,8% pertenece al régimen laboral nombrado y el 39,2% pertenece al régimen laboral contratado.

Tabla 4. *Estrés en el trabajo (puntuación total)*

| Niveles | f | % |
|----------------|-----------|-------------|
| Bajo | 40 | 78,4 |
| Medio | 10 | 19,6 |
| Alto | 1 | 2,0 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 4: Estrés en el trabajo (puntuación total).

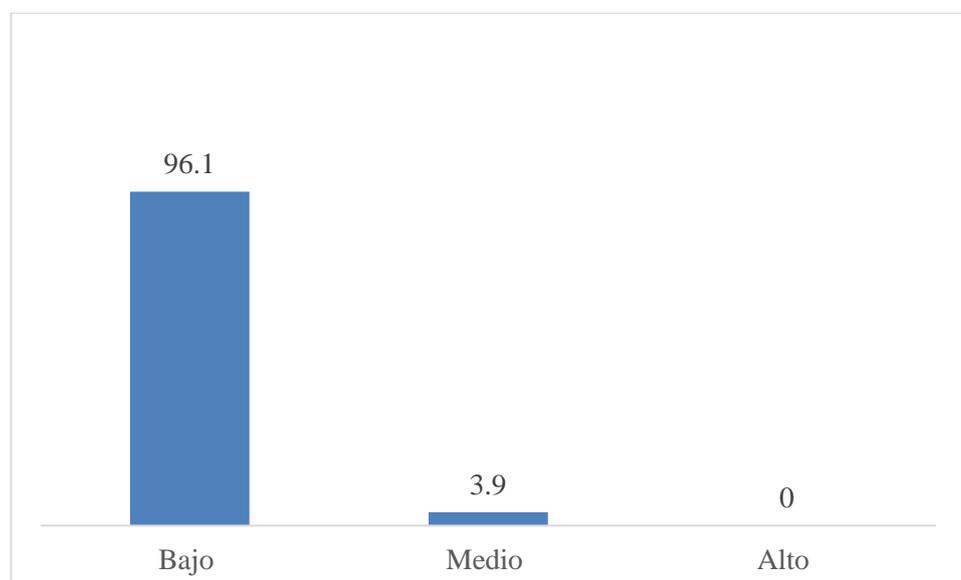


Nota: El 78,4% se situó en un rango bajo, el 19,6% en el rango medio y, en definitiva, el 2% se situó en un rango alto. Entonces se tiene que aproximadamente uno de cada cinco docentes ya presenta indicadores de estrés en el trabajo

Tabla 5. Variable estrés en el trabajo. Dimensión agotamiento

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 49 | 96,1 |
| Medio | 2 | 3,9 |
| Alto | 0 | 0,0 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 5: Variable estrés en el trabajo. Dimensión agotamiento.

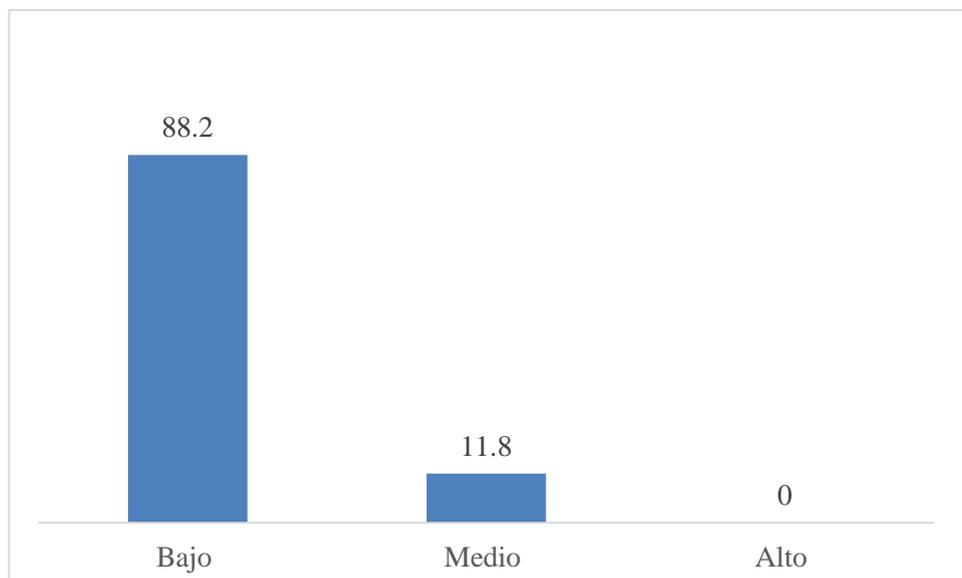


Nota: El 96,1% se situó en el rango bajo, el 3,9% en el rango medio y, en definitiva, el 2% se situó un rango alto. Entonces, se tiene que una mayoría muy grande de docentes no presenta indicadores de agotamiento en su desempeño en el trabajo.

Tabla 6. Variable estrés en el trabajo. Dimensión despersonalización

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 45 | 88,2 |
| Medio | 6 | 11,8 |
| Alto | 0 | 0,0 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 6: Variable estrés en el trabajo. Dimensión despersonalización.

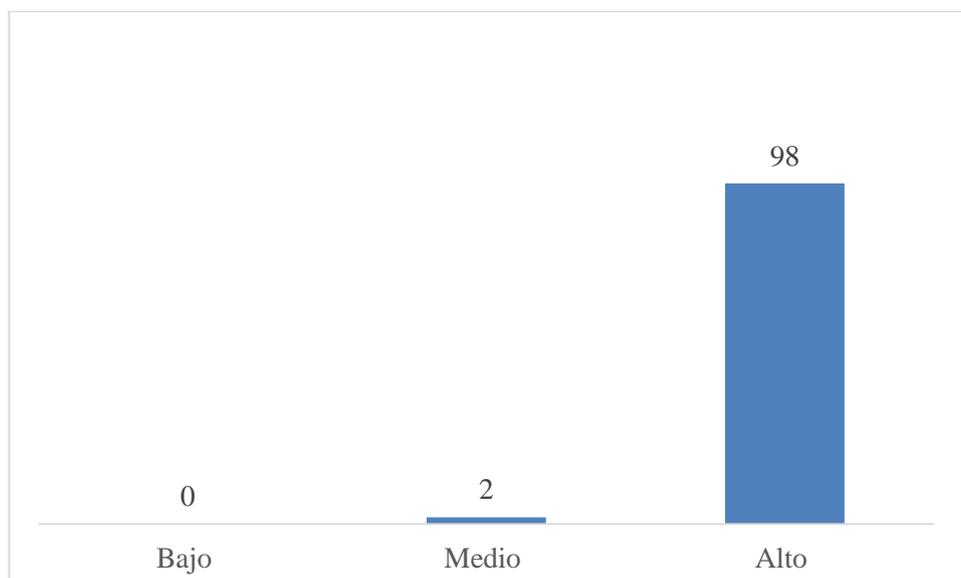


Nota: El 88,2% se situó en un rango bajo, el 11,8% en el rango medio y, en definitiva, el 0% se situó un rango alto. Entonces, se tiene que uno de cada 10 docentes ya presenta indicadores de estrés en el trabajo en su dimensión denominada despersonalización.

Tabla 7. Variable estrés en el trabajo. Dimensión realización personal

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 0 | 0,0 |
| Medio | 1 | 2,0 |
| Alto | 50 | 98,0 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 7: Variable estrés en el trabajo. Dimensión realización personal.

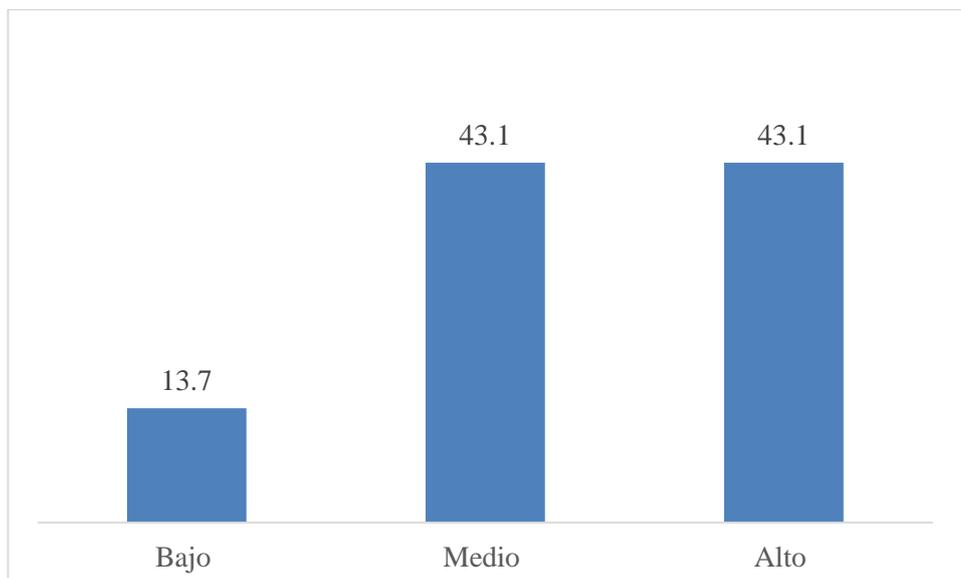


Nota: El 98% se situó en un rango alto, el 2% en un rango medio y, en definitiva, el 0% de la muestra se situó un nivel bajo. En tal sentido, se tiene que una abrumadora mayoría de docentes presenta buenos y aceptables indicadores de realización personal.

Tabla 8: Trabajo en los equipos (puntuación total)

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 7 | 13,7 |
| Medio | 22 | 43,1 |
| Alto | 22 | 43,1 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 8: Trabajo en los equipos (puntuación total).

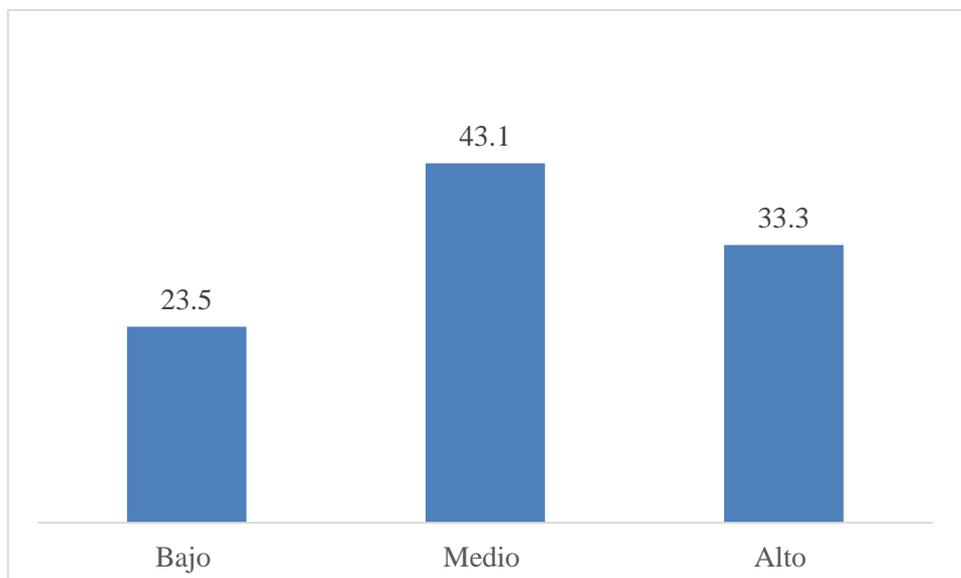


Nota: El 43,1% se ubica en un rango medio y, en conclusión, el 13,7% se situó un nivel bajo. Se tiene entonces que aproximadamente 1 de cada 2 docentes tiene dificultades para trabajar en equipo.

Tabla 9: Trabajo en los equipos. Dimensión cohesión

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 12 | 23,5 |
| Medio | 22 | 43,1 |
| Alto | 17 | 33,3 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 9: Trabajo en los equipos. Dimensión cohesión.

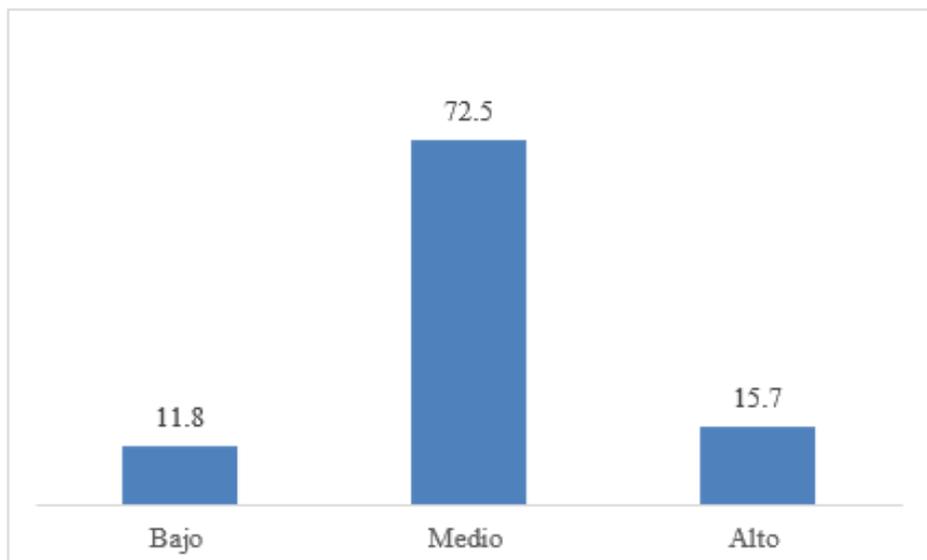


Nota: El 43,1% se ubicó en un rango medio, el 33,3% en un rango alto y el 23,5% de la muestra se situó en un rango bajo. En tal sentido, se tiene que 1 de cada 3 docentes sí presenta buenos indicadores en la dimensión cohesión y que corresponde a la variable trabajo en los equipos.

Tabla 10: Trabajo en los equipos. Dimensión armonía

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 6 | 11,8 |
| Medio | 37 | 72,5 |
| Alto | 8 | 15,7 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 10: Trabajo en los equipos. Dimensión armonía.

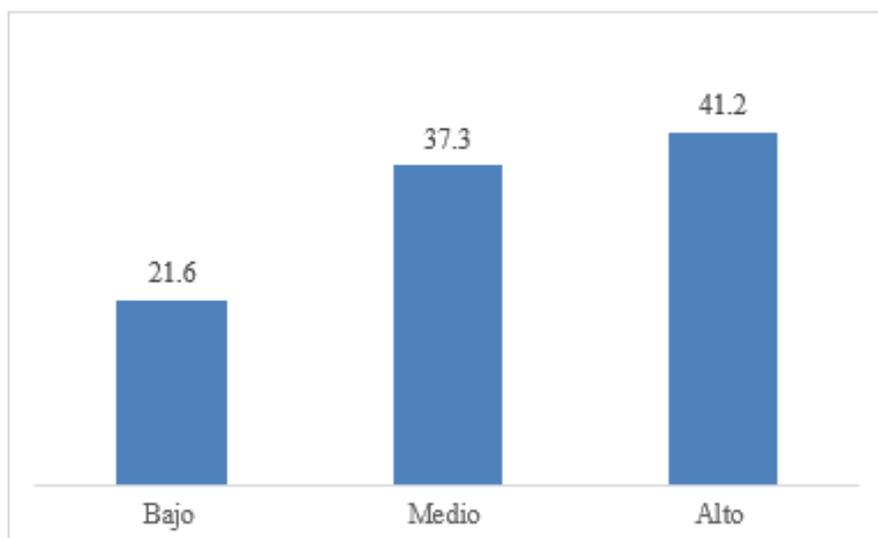


Nota: El 72,5% se ubicó en un rango medio, el 15,7% en un rango alto y, finalmente, el 11,8% se situó en un rango bajo. En tal sentido, se observa que son muy pocos los docentes que presentan indicadores de trabajo en los equipos con armonía (apenas aproximadamente 16%).

Tabla 11: Trabajo en los equipos. Dimensión roles

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 11 | 21,6 |
| Medio | 19 | 37,3 |
| Alto | 21 | 41,2 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 11: Trabajo en los equipos. Dimensión roles.

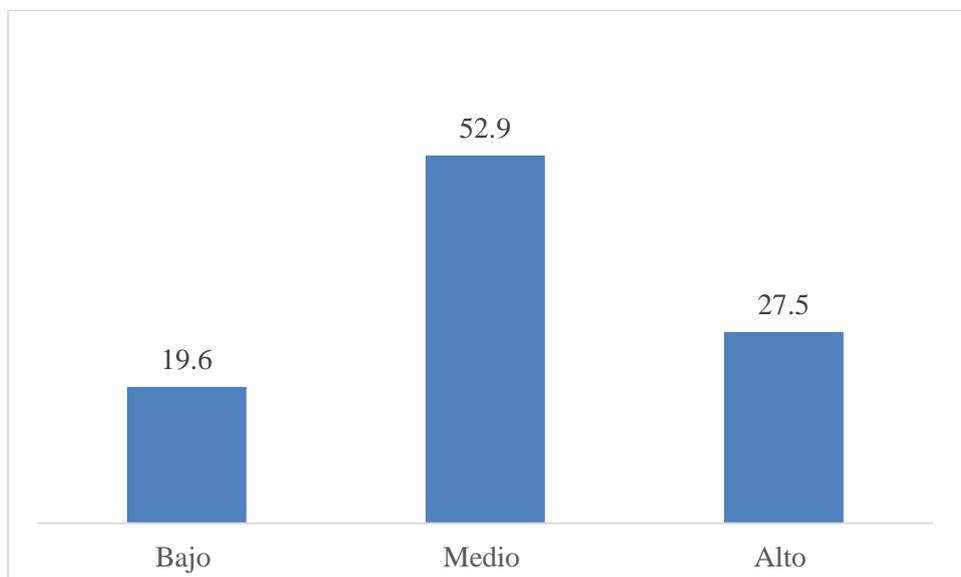


Nota: La tabla y figura 11 evidencia que 41,2% se situó en un rango alto, el 37,3% en un rango medio y, finalmente, el 21,6% se situó en un rango bajo. Entonces se tiene que menos de la mitad de plana docente está conforme con el modo en la cual se distribuyen roles y funciones en la institución educativa.

Tabla 12: Trabajo en los equipos. Dimensión afectividad

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 10 | 19,6 |
| Medio | 27 | 52,9 |
| Alto | 14 | 27,5 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 12: Trabajo en los equipos. Dimensión afectividad.

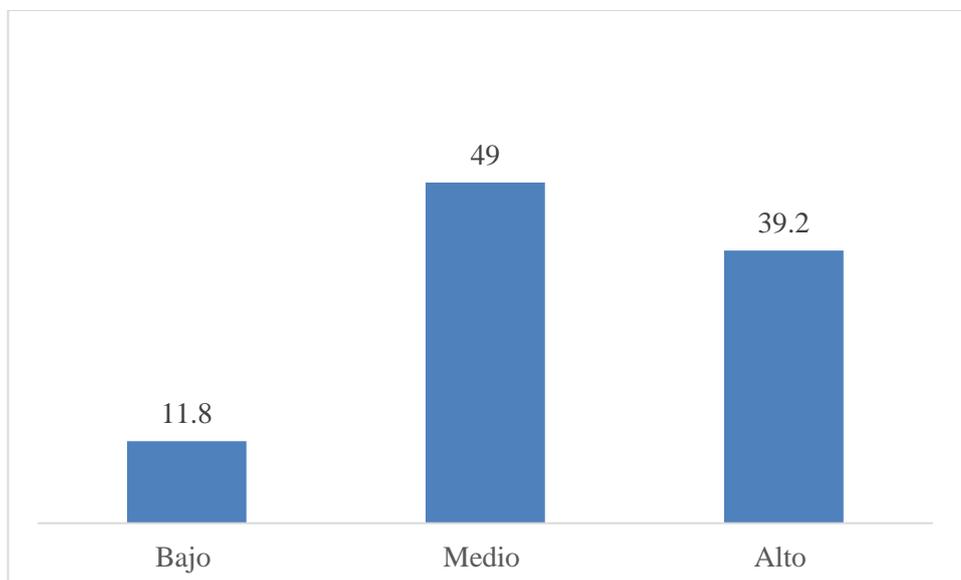


Nota: El 52,9% se ubicó en un rango medio, el 27,5% en un rango alto y, finalmente, el 19,6% de la muestra se situó en un rango bajo. En tal sentido, se observa que muy pocos son plana docente que trabajan en equipo expresando y percibiendo las expresiones de afecto entre sus integrantes.

Tabla 13: Trabajo en los equipos. Dimensión comunicación

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 6 | 11,8 |
| Medio | 25 | 49,0 |
| Alto | 20 | 39,2 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 13: Trabajo en los equipos. Dimensión comunicación.

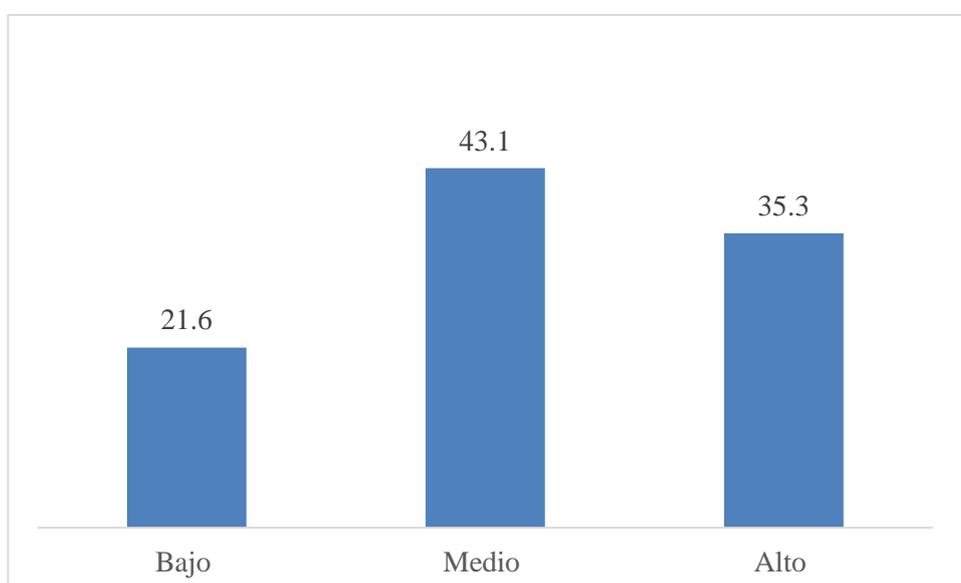


Nota: El 49% se situó en un rango medio, el 39,2% en un rango alto y el 11,8% de se situó en un rango bajo. En tal sentido, se encontró que menos de la mitad de plana docente percibe positivamente la comunicación entre los profesores de esta institución educativa.

Tabla 14: Trabajo en los equipos. Dimensión adaptabilidad

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 11 | 21,6 |
| Medio | 22 | 43,1 |
| Alto | 18 | 35,3 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 14: Trabajo en los equipos. Dimensión adaptabilidad.

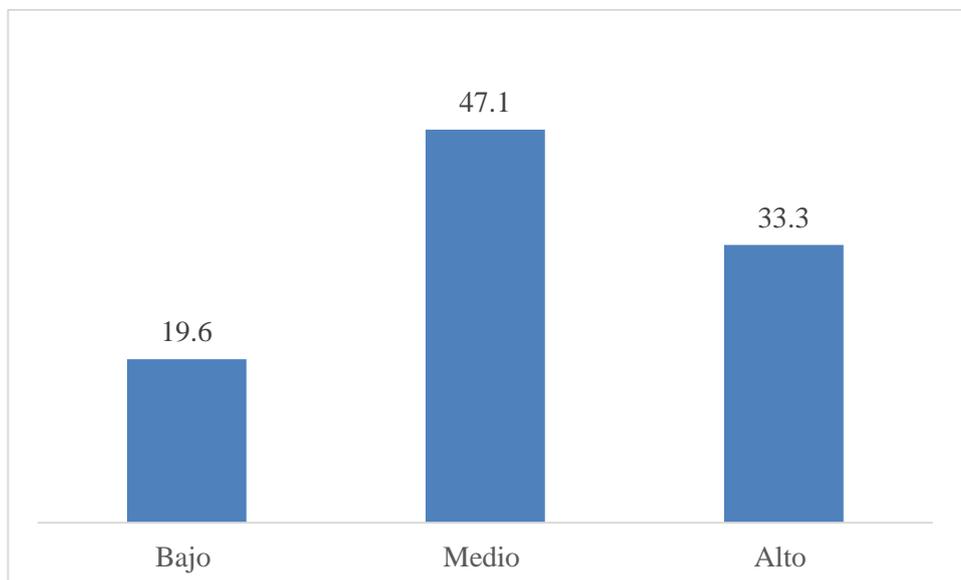


Nota: La tabla y figura 14 evidencia que 43,1% se situó en un rango medio, el 35,3% en el rango alto y, finalmente, el 21,6% en un rango bajo. El respecto, se puede afirmar que aproximadamente 1 de cada 3 docentes presenta buenos indicadores de la capacidad para adaptarse a nuevas circunstancias en el desempeño de su labor educativa.

Tabla 15: Trabajo en los equipos. Dimensión permeabilidad

| Nivel | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 10 | 19,6 |
| Medio | 24 | 47,1 |
| Alto | 17 | 33,3 |
| Total | 51 | 100% |

Figura 15: Trabajo en los equipos. Dimensión permeabilidad.



Nota: El 47,1% se situó en un rango medio, el 33,3% en un rango alto y, finalmente, el 19,6% de la muestra se situó en un rango bajo. En tal sentido, se puede afirmar que 1 de 3 docentes presentan buenos indicadores de la capacidad para aprender de las experiencias de otros e incorporarlas en su labor diaria como docente.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna,

H_a. Existe relación significativa entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna,

Tabla 16: *Tabla cruzada: estrés en el trabajo y trabajo en los equipos*

| | Estrés laboral | Bajo | Medio | Alto | Total |
|-------------------|----------------|------|-------|------|-------|
| Trabajo en equipo | | | | | |
| Bajo | | 3 | 3 | 1 | 7 |
| Medio | | 15 | 7 | 0 | 22 |
| Alto | | 22 | 0 | 0 | 22 |
| Total | | 40 | 10 | 1 | 51 |

Tabla 17: *Correlaciones: estrés en el trabajo y trabajo en los equipos*

| | | |
|-----------------|-----------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 0,013 |
| | Sig. (bilateral) | 0,927 |
| | N | 51 |

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,013 (con un valor sig. 0,927). Por lo tanto, no se rechaza la H₀, ya que no existe correlación significativa entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna”.

Formulación de hipótesis específica 1

H₀: No existe un nivel bajo de estrés en el trabajo en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

H_a: Existe un nivel bajo de estrés en el trabajo en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

Tabla 18: *Niveles de estrés en el trabajo*

| Niveles | f | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo | 40 | 78,4 |
| Medio | 10 | 19,6 |
| Alto | 1 | 2,0 |
| Total | 51 | 100% |

Nota: Se observa que predomina el rango bajo (78,4%) de la variable estrés en el trabajo en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna. Es por ello, que se rechaza la H₀.

Formulación de hipótesis específica 2

H₀: No existe un nivel bajo de agotamiento emocional en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

H_a: Existe un nivel bajo de agotamiento emocional en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

Tabla 19: *Niveles de agotamiento emocional*

| Niveles | f | % |
|---------|----|------|
| Bajo | 49 | 96,1 |
| Medio | 2 | 3,9 |
| Ato | 0 | 0,0 |

| | | |
|--------------|----|------|
| Total | 51 | 100% |
|--------------|----|------|

Nota: Se observa que predomina el rango bajo (96,1%) de la dimensión agotamiento emocional, de la variable estrés en el trabajo, en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna. Es por ello, que se rechaza la H_0 .

Formulación de hipótesis específica 3

H_0 : No existe un bajo nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

H_a : Existe un bajo nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

Tabla 20: *Niveles de despersonalización*

| Niveles | f | % |
|----------------|----------|----------|
| Bajo | 45 | 88,2 |
| Medio | 6 | 11,8 |
| Ato | 0 | 0,0 |
| Total | 51 | 100% |

Nota: Se observa que predomina el rango bajo de la dimensión despersonalización, de la variable estrés en el trabajo, en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna. Es por ello, que se rechaza la H_0 .

Formulación de hipótesis específica 4

H_0 : No existe un alto nivel de realización personal en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

H_a: Existe un alto nivel de realización personal en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

Tabla 21: *Niveles de realización personal*

| Rangos | f | % |
|---------------|-----------|-------------|
| Bajo | 0 | 0,0 |
| Medio | 1 | 2,0 |
| Alto | 50 | 98,0 |
| Total | 51 | 100% |

Nota: Se observa que predomina el rango alto (98,0%) de la dimensión realización personal, de la variable estrés en el trabajo, en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna. Es por ello, que se rechaza la H₀.

Formulación de hipótesis específica 5

H₀: No predomina el nivel alto de trabajo en los equipos en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

H_a: Predomina el nivel alto de trabajo en los equipos en docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022

Tabla 22: *Niveles de trabajo en los equipos.*

| Niveles | f | % |
|----------------|-----------|-------------|
| Bajo | 7 | 13,7 |
| Medio | 22 | 43,1 |
| Alto | 22 | 43,1 |
| Total | 51 | 100% |

Nota: Se observa que no predomina el rango alto (43,1%) de la variable trabajo en los equipos, en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna. Es por ello, que se no rechaza la H_0 .

Formulación de hipótesis específica 6

Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según la condición laboral de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

Contrastación de hipótesis específica prueba t para diferencia de medias

Formulación de hipótesis

H_0 : No existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según la condición laboral de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

H_a : Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según la condición laboral de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

Procedimiento

Ahora se calcula el valor para obtener el valor t

Tabla resultante de la prueba t para diferencia de medias

Tabla 23: *Estadísticas de grupo*

| | | | | Desv. | Desv. Error |
|------------------------|------------|----|---------|------------|-------------|
| | | | N | Desviación | promedio |
| Trabajo en los equipos | Contratado | 20 | 55,8500 | 8,88094 | 1,98584 |
| | Nombrado | 31 | 53,2903 | 8,29535 | 1,48989 |

Tabla 24: Prueba de muestras independientes

| | | Prueba de Levene de igualdad de varianzas | | Prueba t para la igualdad de medias | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|---|------|-------------------------------------|-------|------------------|----------------------|------------------------------|--|----------|---------|
| | | F | Sig. | T | Gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | | |
| | | | | | | | | Inferior | Superior | | |
| Trabajo en los equipos | Se asumen varianzas iguales | ,122 | ,729 | | 1,047 | 49 | ,300 | 2,55968 | 2,44566 | -2,35505 | 7,47441 |
| | No se asumen varianzas iguales | | | | 1,031 | 38,653 | ,309 | 2,55968 | 2,48260 | -2,46330 | 7,58266 |

Nota: Dado el valor de $p = 0,300$ calculado es mayor al valor $\alpha = 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula, indicando que no existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos, según la condición laboral de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna.

Formulación de hipótesis específica 7

Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el género de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022

Contrastación de hipótesis específica prueba t para diferencia de medias

Formulación de hipótesis

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el género de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

H_a: Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el género de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

Procedimiento

Ahora se calcula el valor para obtener el valor t

Tabla resultante de la prueba t para diferencia de medias

Tabla 25: *Estadísticas de grupo*

| | Sexo | N | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio |
|------------------------|-----------|----|---------|------------------|----------------------|
| Trabajo en los equipos | Masculino | 28 | 54,3929 | 8,91249 | 1,68430 |
| | Femenino | 23 | 54,1739 | 8,24981 | 1,72020 |

Tabla 26: Prueba de muestras independientes

| | | Prueba de Levene de igualdad de varianzas | | Prueba t para la igualdad de medias | | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|---|------|-------------------------------------|--------|------------------|----------------------|------------------------------|--|----------|
| | | F | Sig. | T | Gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | | | Inferior | Superior |
| Trabajo en los equipos | Se asumen varianzas iguales | ,374 | ,544 | ,090 | 49 | ,928 | ,21894 | 2,42612 | -4,65654 | 5,09442 |
| | No se asumen varianzas iguales | | | ,091 | 48,261 | ,928 | ,21894 | 2,40748 | -4,62095 | 5,05884 |

Nota: Dado el valor de $p=0,928$ (sig. Bilateral) calculado es mayor al valor $\alpha =0,05$ no se rechaza la hipótesis nula (H_0), indicando que no existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el género de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna”, 2022.

Formulación de hipótesis específica 8

Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el nivel educativo de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022

Contrastación de hipótesis específica prueba t para diferencia de medias

Formulación de hipótesis

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el nivel educativo de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

H_a: Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el nivel educativo de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

Procedimiento

Ahora se calcula el valor para obtener el valor t

Tabla resultante de la prueba t para diferencia de medias

Tabla 27: *Estadísticas de grupo*

| | Nivel_estud | N | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio |
|------------------------|-------------|----|---------|------------------|----------------------|
| Trabajo en los equipos | Primaria | 21 | 54,0476 | 9,96231 | 2,17395 |
| | Secundaria | 30 | 54,4667 | 7,55547 | 1,37943 |

Tabla 28: Prueba de muestras independientes

| | | Prueba de Levene de igualdad de varianzas | | Prueba t para la igualdad de medias | | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|---|------|-------------------------------------|--------|------------------|----------------------|------------------------------|--|----------|
| | | F | Sig. | T | Gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | | | Inferior | Superior |
| Trabajo en los equipos | Se asumen varianzas iguales | 4,520 | ,039 | -,171 | 49 | ,865 | -,41905 | 2,45241 | -5,34734 | 4,50925 |
| | No se asumen varianzas iguales | | | -,163 | 35,391 | ,872 | -,41905 | 2,57467 | -5,64384 | 4,80574 |

Nota: Dado el valor de $p=0,865$ (sig. Bilateral) calculado es mayor al valor $\alpha =0,05$, no se rechaza la hipótesis nula (H_0), indicando que existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el nivel educativo de docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022.

2.3.2 *Discusión de resultados*

La presente investigación planteó como hipótesis la existencia de un rango alto de estrés en el trabajo y un rango bajo de trabajo en los equipos, sin embargo, una vez que se recogieron los datos que se obtuvieron mediante el uso de cuestionarios se determinó que las suposiciones iniciales no eran correctas, por cuanto se halló que la mayoría se situó en un rango bajo de estrés en el trabajo, mientras que muy pocos docentes se ubicaron en un rango bajo de trabajo en los equipos, por lo tanto, la premisa inicial del presente trabajo investigación no se ajusta a la realidad encontrada.

Una explicación a esta situación puede ser que el investigador observó que entre los años 2020 y 2021, debido a la pandemia por covid-19, sí existía un rango alto de estrés en el trabajo en plana docente y un rango muy bajo de trabajo en los equipos, sin embargo, el año 2022 se desarrolló el trabajo educativo de manera presencial y además se había reducido el impacto de COVID-19 en la población, por lo tanto, el año 2022 fue un año donde plana docente nuevamente desarrollaron un trabajo presencial como siempre lo venían haciendo y, de esa manera, redujeron el estrés que significaba el trabajo virtual o no presencial y, además, en el año escolar 2022 plana docente mostraron un gran interés en trabajar en equipo y en restablecer las relaciones interpersonales que se habían visto afectadas por la pandemia y, pese a que habían reuniones virtuales entre docentes, éstas reuniones nunca pudieron igualar las ventajas que conlleva las reuniones presenciales.

En consecuencia, en la presente investigación se rechazan las hipótesis que planteaban la existencia de niveles bajos de trabajo en los equipos y niveles altos de estrés en el trabajo.

En cuanto a la variable estrés en el trabajo, se halló que el 78,4% se situó un rango bajo y apenas un 2% se situó un rango alto de estrés en el trabajo. Al contrastar estos resultados con aquellas investigaciones sobre estrés en el trabajo entre plana docente se tiene que Alburquerque (2021) en su estudio realizado en la ciudad de Chiclayo encontró que el 65,8% de la muestra conformada por docentes se ubicaron en un rango regular de estrés en el trabajo. Asimismo, Figueroa (2018) encontró que el 65% de los profesores de su muestra participantes en su estudio se ubicaron en un rango bajo, mientras que el 13% se situó un rango medio y solo el 5% se situó en un rango alto. Por lo tanto, podría afirmarse que plana docente de institución educativa “Fortunato Zora Carvajal” presenta menos estrés que plana docente de otras instituciones educativas del país.

Respecto a la variable trabajo en los equipos, en la presente investigación se encontró que el 43,1% de la muestra se situó un rango alto y el 43,1% se situó en el rango medio y el 13,7% se situó en el rango bajo de trabajo en los equipos. Por lo tanto, se observa que la mayoría de plana docente desarrolla sus actividades en la escuela en un contexto de trabajo en los equipos, lo que significa que demuestran actitudes laborales que favorecen la cohesión, la comunicación, la armonía, la adaptabilidad, la permeabilidad, la afectividad y un adecuado cumplimiento de roles y funciones inherentes al trabajo docente.

Respecto a esta variable, se tiene que Tanta (2018) encontró que solo el 16% de la muestra conformada por docentes de un colegio ubicado en Lima se situó en un rango alto, mientras que el 42, 7% se situó un rango bajo de trabajo en los equipos. Respecto al trabajo en los equipos se puede apreciar que los resultados que se encontraron en el estudio de Tanta (2018) realizado en Lima y el presente estudio realizado en Tacna, tienen resultados bastante similares en relación a los niveles de trabajo en los equipos. Hay que tener en cuenta que la plana docente de todos los niveles educativos: inicial, primaria y secundaria) deben integrarse en equipos de trabajo en forma obligatoria dado que conforman comisiones de trabajo y deben realizar diversas actividades trabajando en equipo. Por lo tanto, resultaría atípico que un docente trabaje de manera aislada de los demás docentes. En ese sentido, la naturaleza misma del trabajo docente exige al profesor integrarse al trabajo en los equipos y de esta manera se cumplan con los objetivos de la institución educativa.

Por otra parte, dado estos resultados en relación a la variable estrés en el trabajo y trabajo en los equipos, se concluye que no se encontró correlación estadísticamente significativa entre dichas variables. Es posible ofrecer varias explicaciones a este resultado, la primera explicación es que se tiene muy poco rango de estrés en el trabajo en la muestra participante y, asimismo, plana docente muestran un buen rango de trabajo en los equipos. Por otra parte, siempre que se examina el estrés en el trabajo en plana docente debe tenerse en cuenta que el estrés en el trabajo es un fenómeno complejo en el cual intervienen diversas variables externas e internas, por lo tanto, no resulta sencillo identificar los estresores laborales y además debe tenerse presente que existen variables moderadoras del

estrés. Eso significa que algunos docentes han desarrollado estrategias de afrontamiento al estrés o poseen rasgos de personalidad que les permiten reducir el impacto del estrés en su desempeño profesional en general. Se plantea que futuras investigaciones que se lleven a cabo sobre estrés en el trabajo en plana docente pueden considerar el estudio del estrés en el trabajo en relación a otras variables, tales como factores moderadores del estrés en el trabajo, entre otros.

A manera de conclusión, se señala que deben realizarse periódicamente investigaciones sobre estrés en el trabajo y sobre el trabajo en los equipos, de tal manera que se conozca ampliamente estos dos aspectos del trabajo docente y se puede intervenir a tiempo cuando se identifiquen factores que obstaculizan el trabajo en los equipos y se reconozcan aquellos factores generadores de estrés en contextos escolares. De esa manera, la gestión institucional puede ser más eficaz y efectiva en beneficio de los estudiantes.

CAPITULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones

Primera

Se halló un coeficiente de correlación de Spearman equivalente a 0,013 (con un valor sig. 0,927) entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos. Por lo tanto, no existe correlación y significativa entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna.

Segunda

Se estableció que el 13,7% se situó en un rango bajo, el 43,1% en un rango medio y, finalmente, el 43,1% se situó en un rango alto de la variable trabajo en los equipos de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022

Tercera

Se determinó que el 78,4% se situó en un rango bajo, el 19,6% en un rango medio y, finalmente, el 2% se situó en un rango alto de la variable estrés en el trabajo de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022

Cuarta

No existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según la condición laboral de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna.

Quinta

No existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el género de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna

Sexta

Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el nivel educativo de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna.

3.2. Recomendaciones

Primera

La dirección debe incluir en la planificación para el año escolar 2024 diversas actividades que promuevan el trabajo en los equipos y la prevención del estrés en el trabajo en el docentes y administrativo. Esta planificación debe realizarse Incluyendo a plana docente quienes pueden formular propuestas para que de esta manera se desarrolla un plan de bajo consensuado.

Segunda

Se deben mostrar predisposición para trabajar en equipo. Esta actitud debe plasmarse en acciones concretas y no en simples intenciones. Plana docente deben

reconocer que de ellos depende que los equipos de trabajo tengan más cohesión, más comunicación, más armonía, entre otras condiciones

Tercera

Se deben identificar tempranamente los indicadores de estrés en el trabajo, y de esta manera, puedan tomar algunas medidas para que el estrés en el trabajo no se desarrolle y se haga crónico.

Cuarta

Se deben identificar aquellas aquellos estresores institucionales y laborales para que en consenso con la gestión de la institución educativa y con los PPFf puedan llevar a cabo acciones tendientes a la eliminación, o en su defecto, a la reducción de dichos estresores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albinagorta, S. (2019). *Estrés en el trabajo y trabajo en los equipos de los trabajadores del régimen 728 de la sede principal de la corte superior de justicia de Huaura, 2019* [Tesis de maestría en trabajo social. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3874/TESIS%20SANDRA%20ALBINAGORTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Albuquerque, C. (2021). *Influencia del estrés en el trabajo en el desempeño docente en una institución educativa, Chiclayo 2020-2021* [Tesis de licenciatura de psicología, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9470/Alburque>

que%20Guarnizo%20Celia%20%26%20Capo%20Odar%20Noem%C3%A
D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, E. y Guerrero, R. (2002). *Los grupos en las organizaciones*. La Habana: Material de estudio de la Maestría Bibliotecología y Ciencia de la Información: Módulo sobre comportamiento organizacional. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana.

Díaz, S. (2003). *Trabajo en los equipos para la calidad*. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Editorial Universidad de Chile

Faria de Mello, F. (1998). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Editorial Grupo Noriega Editores.

Figuroa, A. (2018). *Estrés en el trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figuroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° Ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Jordán, B. (2022). *El estrés y desempeño en el trabajo en equipos de trabajo en área covid19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021* [Tesis de maestría de gestión de servicios de salud, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%
c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Katzenbach, T. y Smith, K. (2002). *El comportamiento humano en el trabajo*.
Editorial Morata.

Malca, V. (2022). *Estrés en el trabajo y trabajo en los equipos de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ocoña, Arequipa, 2021* [Tesis de licenciatura de trabajo social, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6488/TESIS%20MALCA%20CRUZ%20VIDYA%20N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: Equilibrando objetivos y valores*.
Editorial Díaz de Santos

Medina, A. (2022). *Relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo –Arequipa, 2021* [Tesis de maestría en docencia universitaria y gestión educativa Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2603/Medina-Salas-Ang%c3%a9lica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cassano, M. (2018). *Síndrome de Burnout y estrés en el trabajo en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19618/Cassano_FME.pdf?sequence=1

Cavero, K., Córdor, M. & Ramos, E. (2017). *Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en*

una clínica, Lima, 2017 [Tesis de especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/808>

Chiavenato, A. (2015). *Administración de recursos humanos* (5° ed.). Editorial McGraw Hill.

Milkovich, G y Boudrem, T. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Editorial Addison Wesley. Iberoamericana.

Ortega, T, De la Cuesta, D. y Días, C. (2010). *Propuesta de un instrumento para a aplicación del proceso de atención en grupos disfuncionales (Adaptado para la presente investigación)*.

http://bvs.sld.cu/revistas/enf/vol15_3_99/enf05399.htm

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (12° ed.). Editorial Prentice Hall Hispanoamérica.

Sherman, Y., Bonhlander, K. y Snell, N. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (12° ed.). Editorial Iberoamérica.

Surdo, E. (1997). *La magia de trabajar en equipo*. Editorial Morata.

Tanta, S. (2018). *Trabajo en los equipos y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017* [Tesis de maestría en administración de educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18239/Tanta_TSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vizcardo, W. (2017). *Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3414>

APÉNDICES

Apéndice 1: Matriz de consistencia

Título: “Estrés laboral y su relación con el trabajo en equipo en el personal docente de la Institución Educativa Fortunato Zora Carbajal de Tacna, 2022”

| Problema principal | Objetivo general | Hipótesis general | Dimensiones e indicadores | Método |
|---|--|--|---|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?</p> <p>Problemas secundarios ¿Cuál es el Nivel de estrés en el trabajo en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?</p> <p>¿Cuál es el Nivel de la variable trabajo en los equipos en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?</p> <p>¿Existen diferencias en los niveles de trabajo en</p> | <p>Analizar la relación entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Objetivos secundarios Determinar el Nivel de estrés en el trabajo en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Determinar el Nivel de la variable trabajo en los equipos en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Comprobar si existen diferencias en los niveles</p> | <p>Existe relación indirecta y significativa entre el estrés en el trabajo y el trabajo en los equipos en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Hipótesis secundarias Existe un Nivel bajo de estrés en el trabajo en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Existe un Nivel alto de trabajo en los equipos en los docentes de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según la</p> | <p>Variable estrés en el trabajo</p> <p>Agotamiento emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cansancio emocional - Cansancio físico - Fatiga psicológica <p>Despersonalización</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser insensible - Endurecerse emocionalmente <p>Realización personal en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Sentirse útil en el trabajo - Conseguir muchas cosas útiles <p>Variable trabajo en los equipos</p> <p>Cohesión</p> <ul style="list-style-type: none"> -Decisiones laborales conjuntas | <p>La presente investigación fue cuantitativa.</p> <p>El diseño fue no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal.</p> <p>La población de docentes de la I.E. “Fortunato Zora Carbajal” ascendió a 57 docentes y la muestra estuvo conformada por 51 docentes.</p> <p>La técnica aplicada para recoger la información se denomina psicometría, y para la variable 1 (estrés en el trabajo) se aplicó el cuestionario de estrés en el trabajo Maslach Burnout Inventory (MBI) y para la variable 2</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| <p>los equipos según la condición laboral de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?</p> <p>¿Existen diferencias en los niveles de trabajo en los equipos según el género de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?</p> <p>¿Existen diferencias en los niveles de trabajo en los equipos según el Nivel educativo de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022?</p> | <p>de trabajo en equipos según la condición laboral de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Comprobar si existen diferencias en los niveles de trabajo en equipos según el género de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Comprobar si existen diferencias en los niveles de trabajo en equipos según el nivel educativo de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> | <p>condición laboral de plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el género de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> <p>Existen diferencias significativas en los niveles de trabajo en los equipos según el nivel educativo de la plana docente de la institución educativa “Fortunato Zora Carbajal” de Tacna, 2022</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Solidaridad laboral conjunta. Armonía <ul style="list-style-type: none"> - Armonía laboral. - Respeto laboral. Comunicación <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación laboral integral. - Opinión laboral libre Permeabilidad <ul style="list-style-type: none"> - Consideración de experiencias laborales ajenas. - Capacidad de recibir ayuda ajena. Afectividad <ul style="list-style-type: none"> - Afecto grupal cotidiano. - Demostraciones de afecto grupal. Roles <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad individual. - Equilibrio de responsabilidades del grupo de trabajo. Adaptabilidad <ul style="list-style-type: none"> - Tolerancia entre el grupo de trabajo. - Flexibilidad en el ritmo de trabajo. | <p>(trabajo en los equipos) se aplicó el cuestionario de trabajo en los equipos (Ortega, et al., 2010).</p> <p>Se emplearon las siguientes técnicas de procesamiento de datos: tabulación de tablas con frecuencia, porcentajes, y figuras de la estadística descriptiva.</p> <p>Respecto a la verificación o prueba de hipótesis se empleó el estadístico Rho de Spearman.</p> |
|--|---|---|--|---|