

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creado por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS:

**ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR
COMPLETA DE LA REGIÓN ICA Y JUNÍN - 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

EDUCACIÓN PARA LA SALUD

PRESENTADO POR:

Jéssica Cecilia JARA RAMOS

Olivia Mariella LÓPEZ GARCÍA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN:

PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y TUTORÍA

HUANCVELICA, PERU

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 23 días del mes de diciembre del año 2021, a horas dieciocho, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 1164-2021-D-FCED-UNH de fecha (23-12-21), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE (A) : Dr. ALVARO IGNACIO CAMPOSANO CORDOVA
SECRETARIO (A) : Mg. MARIA CLEOFE YALLICO MADGE
VOCAL: Mg. RAUL QUINCHO APUMAYTA

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual síncrona*, a través del Aplicativo MEET.

La tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA REGIÓN ICA Y JUNÍN - 2021", pertenece a los:

EGRESADOS (AS) : OLIVIA MARIELLA LOPEZ GARCIA
JESSICA CECILIA JARA RAMOS

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual síncrona, el presidente de jurado evaluador comunica a los (las) egresados (as) y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual síncrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual síncrona, llegando a la siguiente deliberación:

EGRESADO (A)	: OLIVIA MARIELLA LOPEZ GARCIA
APROBADO POR	: MAYORIA
DESAPROBADO POR	: - - - - -
EGRESADO (A)	: JESSICA CECILIA JARA RAMOS
APROBADO POR	: MAYORIA
DESAPROBADO POR	: - - - - -

OBSERVACIONES:

.....

.....

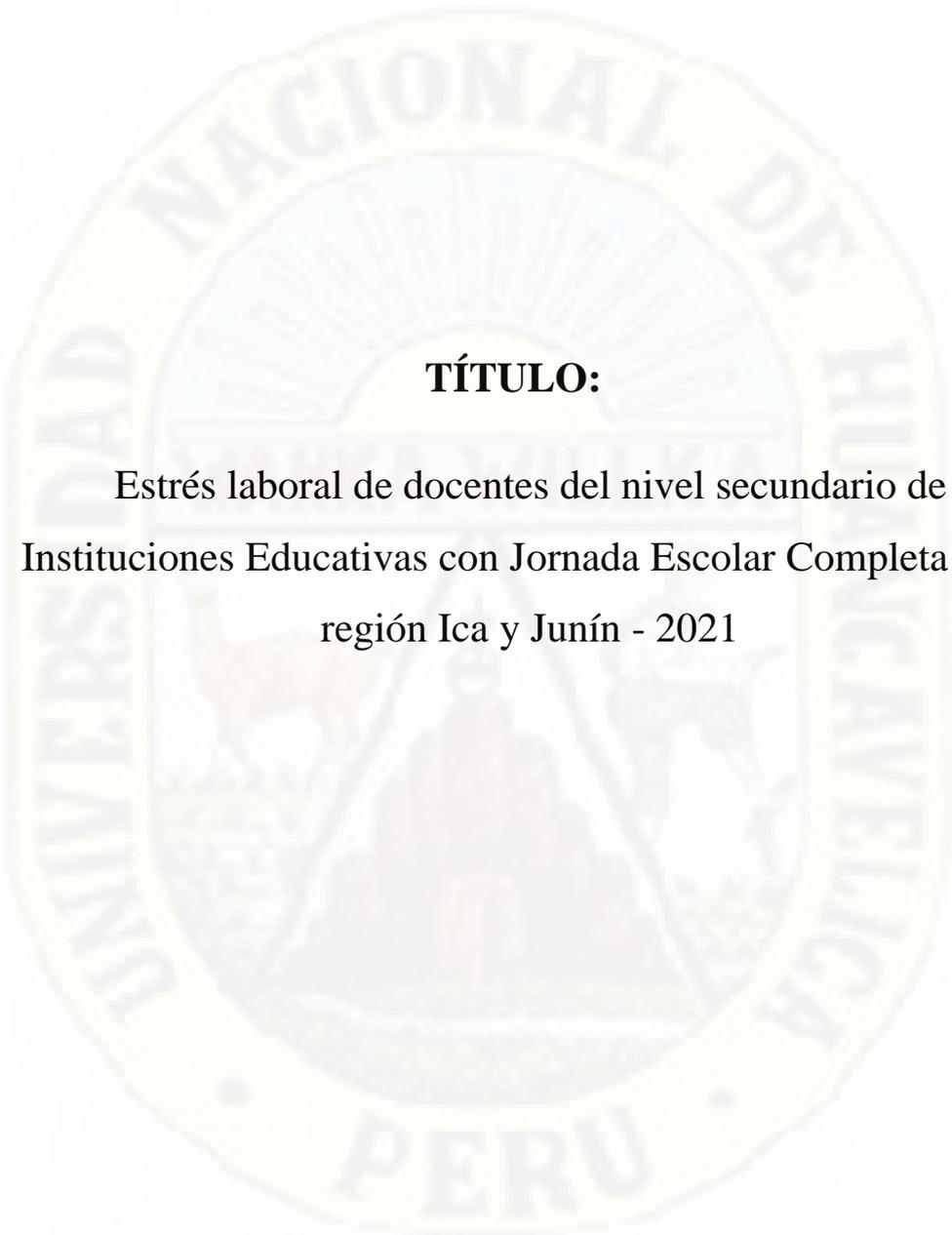
Siendo las horas diecinueve con veinte minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual síncrona. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO

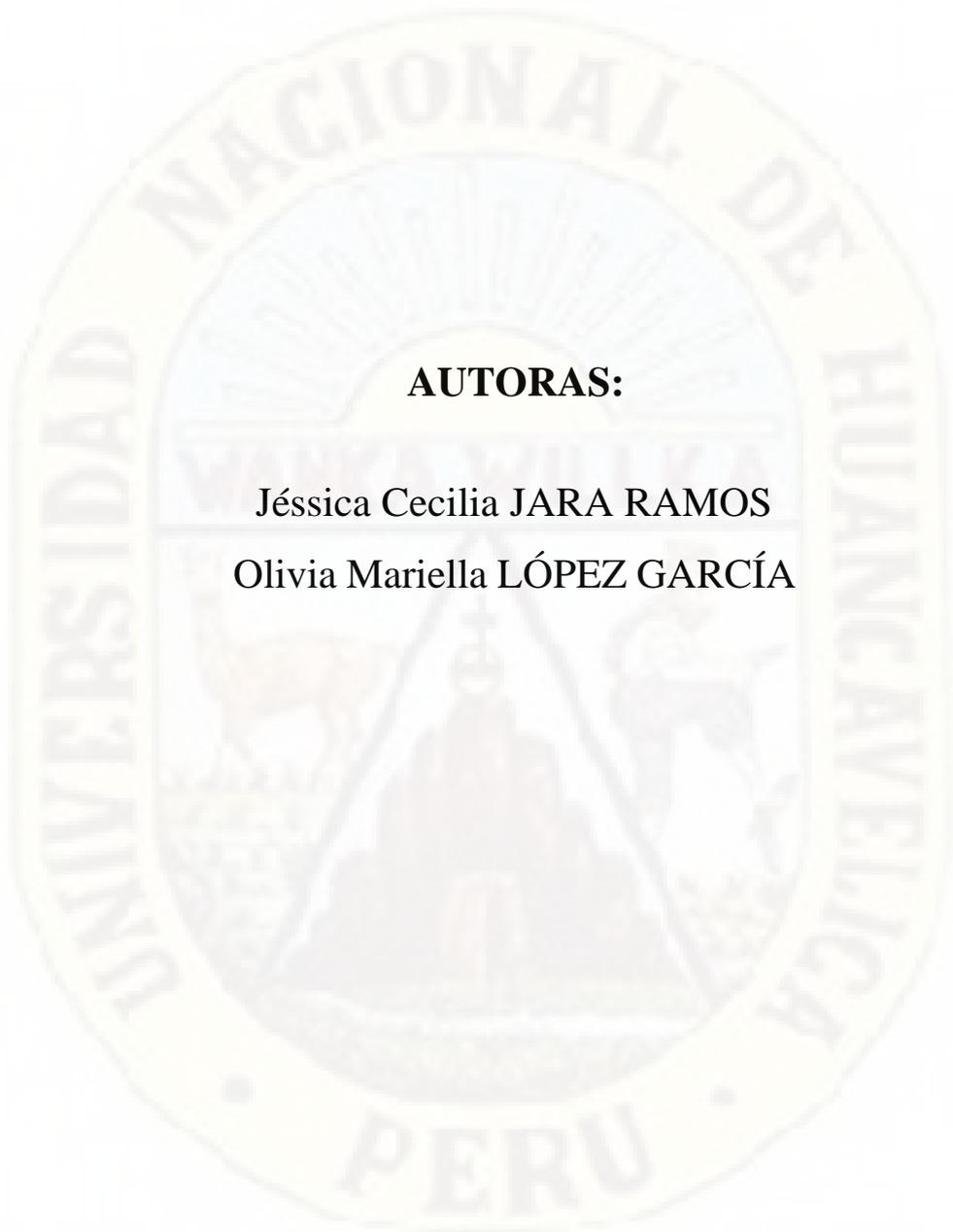

VOCAL

*Directiva N° 001 UPAC UNH



TÍTULO:

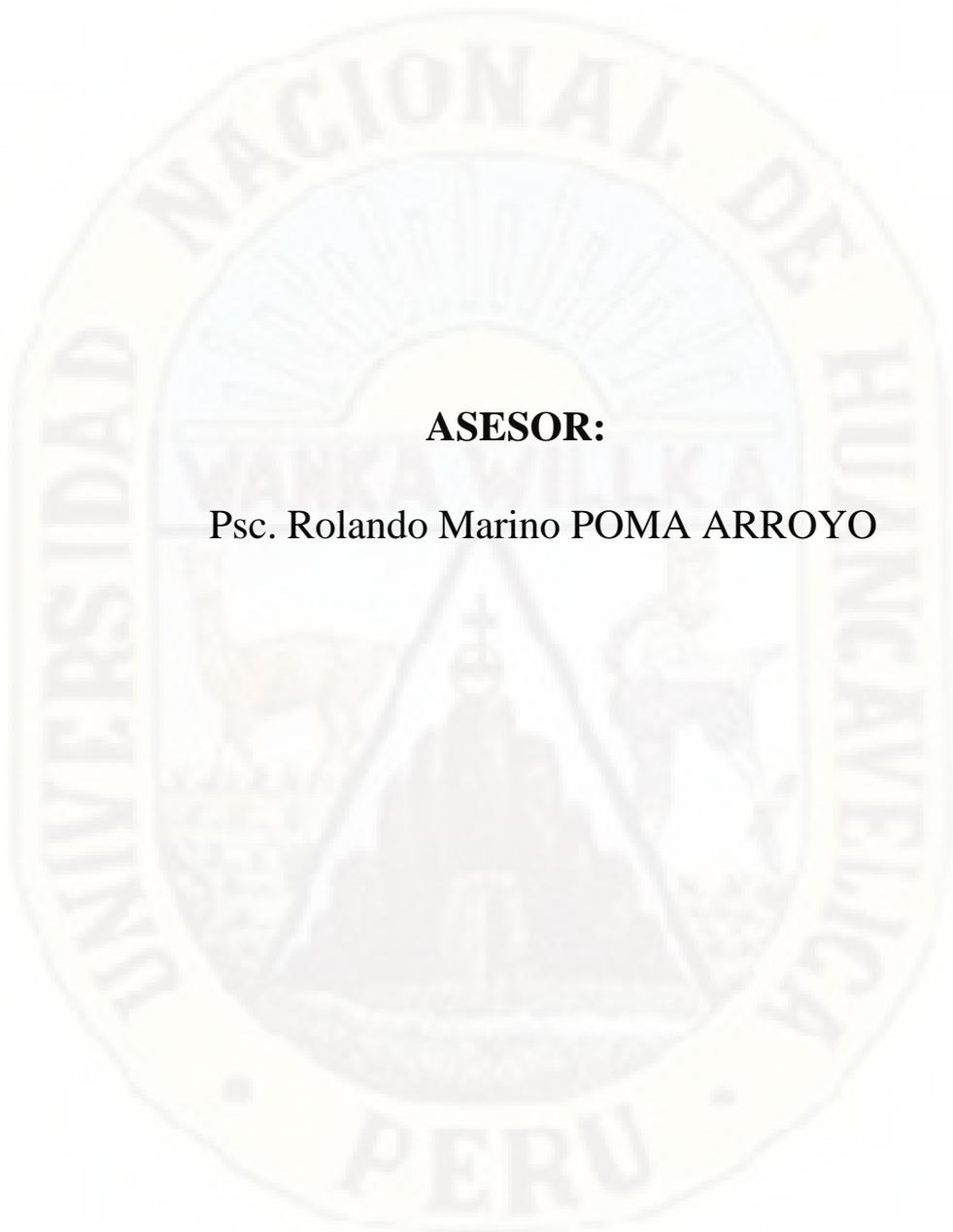
Estrés laboral de docentes del nivel secundario de
Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la
región Ica y Junín - 2021



AUTORAS:

Jéssica Cecilia JARA RAMOS

Olivia Mariella LÓPEZ GARCÍA



ASESOR:

Psc. Rolando Marino POMA ARROYO

DEDICATORIA

A mi madre que, con su esfuerzo y ejemplo, siempre me dio lo mejor y enseñó a seguir adelante a pesar de los obstáculos que se presenten: a mi esposo, mi compañero fiel y amigo incondicional; al gran amor de mi vida, mi hija Antonella; porque ellos son el impulso para seguir adelante y poder culminar con éxito mis metas y objetivos profesionales.

Jéssica Jara

A mi padre y a mi hija Nicole, quienes siempre me incentivan a lograr mis metas.

Olivia López

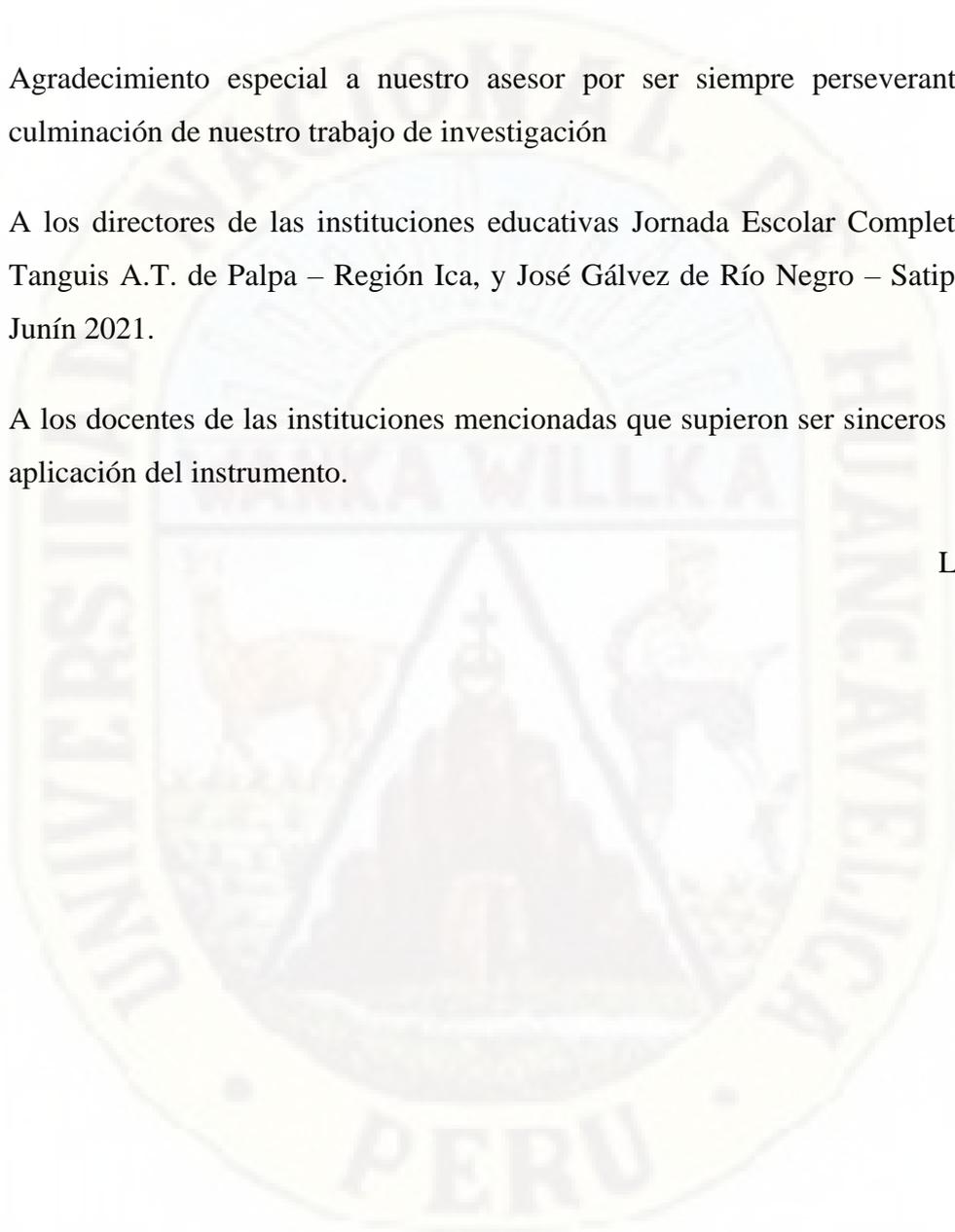
AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial a nuestro asesor por ser siempre perseverante para la culminación de nuestro trabajo de investigación

A los directores de las instituciones educativas Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

A los docentes de las instituciones mencionadas que supieron ser sinceros durante la aplicación del instrumento.

Las autoras



Índice

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
TÍTULO.....	iii
AUTORES.....	iv
ASESOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción del Problema.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos de la Investigación.....	17
1.3.1. Objetivo General.....	17
1.3.2. Objetivos Específicos.....	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Teórica.....	18
1.4.2. Práctica.....	18
1.4.3. Metodológica.....	19
1.5. Limitaciones.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. Internacionales.....	20
2.1.2. Nacionales.....	22
2.1.3. Locales.....	23
2.2. Bases Teóricas.....	24
2.2.1. Modelos teóricos que explican el estrés.....	24
2.2.2. Definición de estrés.....	25

2.2.3. Clasificación del Estrés.....	25
2.2.4. Estrés laboral	26
2.2.5. Clasificación del estrés laboral	28
2.2.6. Causas y consecuencias del estrés	29
2.2.7. Estrés laboral del docente	30
2.2.8. Dimensiones del estrés laboral.....	32
2.3. Definición de Términos.....	33
2.4. Hipótesis.....	35
2.4.1. Hipótesis general.....	35
2.4.2. Hipótesis específica	35
2.5. Variables	36
2.6. Operacionalización de la variable	37
CAPÍTULO III	38
METODOLOGIA.....	38
3.1. Ámbito temporal y espacial.....	38
3.2. Tipo de investigación	38
3.3. Nivel de investigación.....	38
3.4. Diseño de investigación	39
3.5. Población, muestra y muestreo	39
3.5.1. Población	39
3.5.2. Muestra	40
3.5.3. Muestreo	40
3.6. Instrumento y técnicas para recolección de datos.....	40
3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos	42
CAPITULO IV	43
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	43
4.1. Análisis de la Información	43
4.2. Prueba de hipótesis.....	49
4.3. Discusión de Resultados	54
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS.....	63

Índice de tablas

Tabla 1 Resultado de estrés laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín	43
Tabla 2 Resultado del cansancio emocional que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín	45
Tabla 3 Resultado de la despensalización que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín	46
Tabla 4 Resultado de la realización personal que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín	48

Índice de gráficos

Gráfico 1	Resultado de estrés laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín	44
Gráfico 2	Resultado del cansancio emocional que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín	45
Gráfico 3	Resultado de la despersonalización que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín	47
Gráfico 4	Resultado de la realización personal que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín	48

RESUMEN

La investigación titulada Estrés laboral de docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la región Ica y Junín – 2021, tiene como propósito determinar la diferencia del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- región Junín 2021 donde se demostró la hipótesis. Existe diferencias significativas del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de las instituciones en estudio. El tipo de investigación es básica, nivel descriptivo, diseño comparativo, la muestra es 30 docentes de cada uno, se aplicó el cuestionario sobre estrés laboral, la demostración de la hipótesis fue el estadígrafo U de Mann-Whitney. Se llegó a la conclusión que no existe diferencias significativas del nivel de estrés laboral en los docentes, donde se muestran que en el nivel medio de estrés laboral son el 90% de docentes de la I.E. Tanquis re Palpa, y el 86,7% en la I.E.Río negro. Corroborándose con el estadígrafo de prueba U de Mann-Whitney donde $(0,427 > 0,05)$ por lo tanto se verifica que no hay diferencias significativas.

Palabras clave: estrés laboral, cansancio emocional, despersonalización.

ABSTRACT

The investigation registered as a legitimate real estate property Job Stress of teachers of the secondary level of the Educational Institutions with School Complete Jornada of the region Ica and Junín – 2021, it has like purpose To Determine the difference of the level of job stress that the teachers of the secondary level of the Educational Institution with School Complete Jornada present: Fermín Tanguis A.T. of Palpa – - Region Junín 2021 Existe demonstrated the hypothesis himself you tell significant of the level of job stress that the teachers of the secondary institutional level under consideration present – Satipo Region Ica, and José Galvez of Río Negro. The kind of investigation is basic, descriptive level, the comparative design, samples are 30 teachers of every one, applied the questionnaire on job stress itself, the demonstration of hypothesis was the estadígrafo Or of Mann Whitney. He took place to the conclusion It Was Determined that does not exist you tell significant of the level of job stress in the teachers, where they look than they are in the half a level of job stressthe I.E. Tanquis's 90 % of teachers re Examines by touch, and the 86.7 % in the I.E.Río black. Corroborándose with the trial Or Mann Whitney estadígrafo where (0.427 0.05) therefore the fact that there are no significant differences corroborates itself.

Key words: Job stress, emotional fatigue, depersonalize

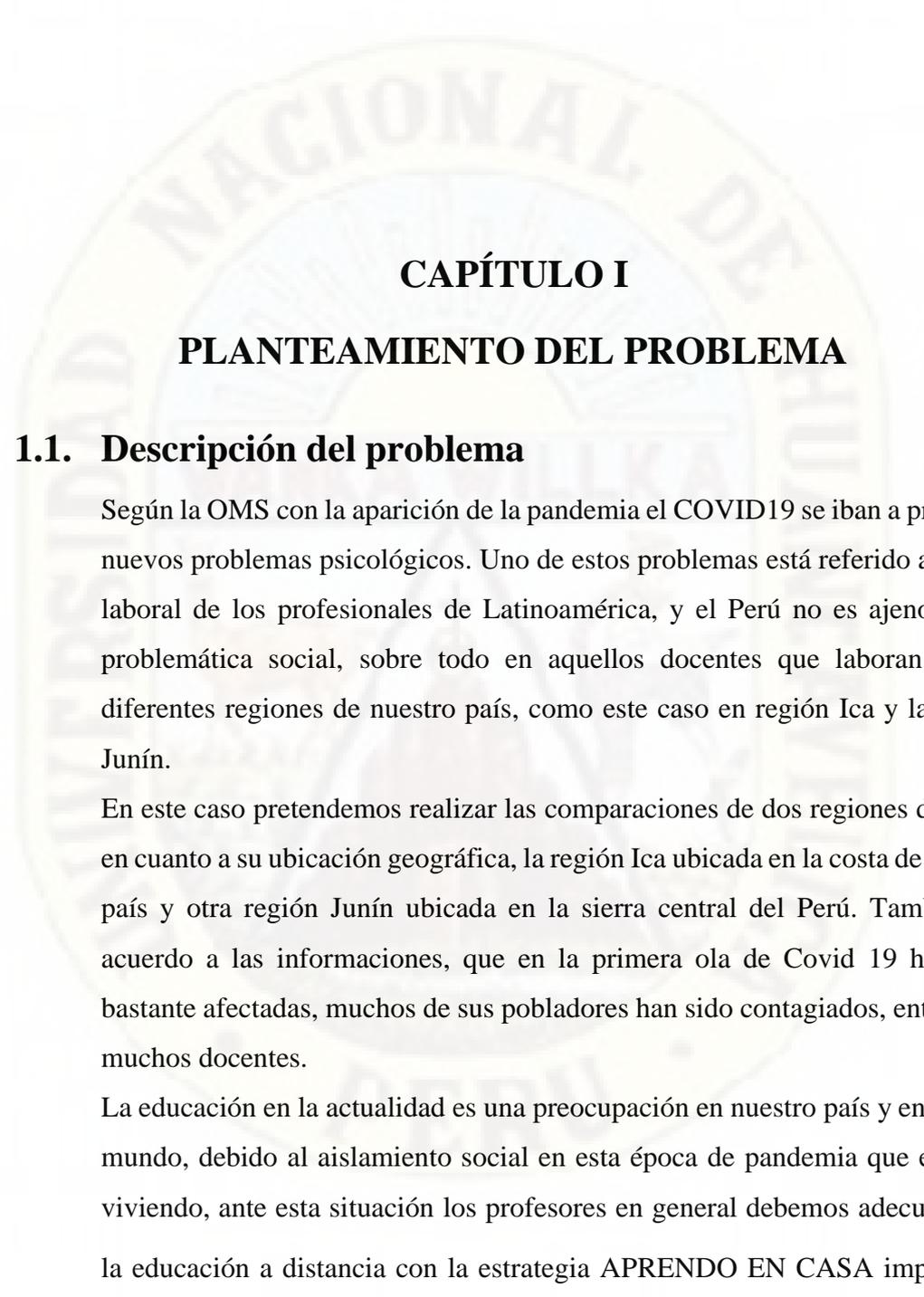
INTRODUCCIÓN

El estrés ha sido un aspecto de todos los días en los momentos difíciles que enfrentan nuestros centros educativos, los docentes, padres de familia y estudiantes; han visto de un momento a otro un escenario distinto en el proceso de aprendizaje, por lo que los docentes se enfrentaron con lo que podían a cumplir con sus obligaciones de enseñar. es este proceso es que realizamos la investigación en ambas instituciones educativas.

El propósito principal del trabajo es determinar la diferencia del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021. para lo cual se aplicó un instrumento de investigación a las dos muestras

La estructura del trabajo consta de cinco capítulos expresados de la siguiente manera: El Capítulo I, trata sobre el problema de investigación y dentro de ello el planteamiento y formulación del problema, la justificación, los respectivos objetivos de la investigación. El Capítulo II, referentes a los antecedentes contiene el marco teórico conceptual de la investigación, las hipótesis. El Capítulo III. Refiere al marco metodológico, trata sobre las variables de investigación y las precisiones metodológicas: tipo, nivel, diseño y carácter. Además, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y métodos estadísticos para el procesamiento de la información. El Capítulo IV. detalla la aplicación de los instrumentos y procesamiento de la información

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones, con la finalidad que puedan ser tomados en cuenta en posteriores investigaciones. y las referencias bibliográficas, concluyendo con los anexos.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Según la OMS con la aparición de la pandemia el COVID19 se iban a presentar nuevos problemas psicológicos. Uno de estos problemas está referido al estrés laboral de los profesionales de Latinoamérica, y el Perú no es ajeno a esta problemática social, sobre todo en aquellos docentes que laboran en las diferentes regiones de nuestro país, como este caso en región Ica y la región Junín.

En este caso pretendemos realizar las comparaciones de dos regiones distintas en cuanto a su ubicación geográfica, la región Ica ubicada en la costa de nuestro país y otra región Junín ubicada en la sierra central del Perú. También de acuerdo a las informaciones, que en la primera ola de Covid 19 han sido bastante afectadas, muchos de sus pobladores han sido contagiados, entre ellos muchos docentes.

La educación en la actualidad es una preocupación en nuestro país y en todo el mundo, debido al aislamiento social en esta época de pandemia que estamos viviendo, ante esta situación los profesores en general debemos adecuarnos a la educación a distancia con la estrategia APRENDO EN CASA implantada por el Ministerio de Educación, con el fin de continuar brindando el servicio educativo ante la imposibilidad de dictar clases presenciales, por esta situación, los profesores de todos los niveles y modalidades se ven obligados a desarrollar una serie de actividades tales como: Establecer el medio de comunicación para

la coordinación y acompañamiento de trabajo remoto con los padres de familia y estudiantes de la sección y grado a su cargo, manejar las herramientas TICs. A nivel de Latinoamérica la preocupación de la labor de los docentes siempre ha sido analizado, por lo que en su análisis Norfolk (2000) plantea, “como fuente de estrés, el exceso de trabajo, que tiende a generar presiones demasiado intensas. Situación a evidenciarse en docentes con alto número de secciones, en consecuencia, la elevada cantidad de alumnos” (p.78). Esto implica que la labor del docente siempre está enmarcado al desgaste físico y psicológico producido por la preparación de clases, distintos programas, atención a alumnos, diseño de evaluaciones y corrección de las mismas, pero este aspecto se complica cuando se realiza vía remota.

En tal sentido, realizando la indagación a los diferentes colegas de trabajo, docentes de mucho años de experiencia, dialogando con directores de ambas instituciones donde es posible precisar la presencia del problema de investigación que la mayoría de los docentes se sienten estresados con el trabajo remoto, por lo que parece que el confinamiento, el poco manejo de recursos digitales, y la carga laboral hace que los docentes se estresen y se sientan presionados por la cantidad de informes que deben de realizar semanalmente.

Este aspecto se atribuye que a muchos docentes en la pandemia no estaban preparados para enseñar vía remota, muchos carecen de los recursos materiales correspondientes como celulares de alta gama, computadoras o laptops, etc.

Por esta razón este trabajo de investigación pretende hacer un estudio descriptivo comparativo que nos ayudará a determinar las diferencias del nivel de estrés que presentan los profesores del nivel secundario de una Institución Educativa de jornada escolar completa de la provincia de Palpa en la región Ica. y una institución educativa del distrito de Río Negro en la región Junín.

En este sentido se ha visto por conveniente desarrollar esta investigación descriptiva que con la aplicación del cuestionario de BURNOUT lograremos determinar el nivel de estrés laboral que presentan los profesores de la Institución Educativa ya mencionada, y brindar un aporte para los docentes interesados en mejorar su salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la diferencia del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1: ¿Cuál es la diferencia del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021?.

P.E.2: ¿Cuál es la diferencia del nivel de despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021?

P.E.3 ¿Cuál es la diferencia del nivel de realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la diferencia del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- O.E.1** Identificar la diferencia del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- región Junín 2021.
- O.E.2** Identificar la diferencia del nivel de despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- región Junín 2021.
- O.E.3** Identificar la diferencia del nivel de realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- región Junín 2021.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

Esta investigación permite profundizar el estudio de la variable estrés laboral de los docentes a través de diversos autores que analizan las dimensiones cansancio emocional, despersonalización, y realización personal. Estas teorías incidirán para mejor comprensión de la variable y el análisis respectivo, de la misma manera servirá de soporte teórico para la discusión de resultados

1.4.2. Práctica

Los resultados obtenidos pretenden investigar el nivel de estrés en dos instituciones educativas de distintas regiones (la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín) Esto porque en cada región se han afrontado de distinta manera los trabajos remotos y como consecuencia de ellos muchos docentes se han estresado. por lo

tanto, Los resultados, de esta investigación permitirán determinar el nivel de estrés que poseen los profesores del nivel secundario, para poder buscar alternativas de solución lo cual estará plasmado en las recomendaciones de la investigación.

1.4.3. Metodológica

El desarrollo metodológico de la investigación descriptiva permitirá conocer diagnósticamente el nivel de estrés laboral de los docentes a través de sus respectivas dimensiones, Esta investigación nos permitirá poseer un conocimiento cabal sobre el estrés laboral, las causas y consecuencias, el tratamiento que deben tener los profesores con estrés, y la organización de la sobrecarga laboral que tenemos en esta época de pandemia.

1.5. Limitaciones

Se considera la poca disponibilidad de los docentes a ser parte de la muestra. Por otro lado, no ha existido ninguna limitación en cuanto al tiempo, recursos, y economía para desarrollar la investigación sin mayores contratiempos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Gonzales (2015), realizó la investigación sobre *Estrés y desempeño laboral realizado en Serviteca Altense en Quetzaltenango – 2015*. Manifiesta que el desempeño laboral es la forma y producción que se da como resultado del trabajo del individuo. El trabajo tuvo una muestra conformada por 50 personas, donde las edades están entre 25 y 50 años de la empresa, identificando de esta manera la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores. Utilizaron como instrumento un test estandarizado EA además de una evaluación de desempeño de Selección forzada. Llegando a las conclusiones que el estrés que se produce en el individuo, ya sea el estrés laboral o estrés general por diferentes factores va a tener un efecto dentro del ambiente laboral y su desempeño, teniendo como consecuencia una disminución en la productividad y por lo tanto conflictos en la misma. Por lo tanto, si existe un estrés negativo entonces tendrá como consecuencia un mal desempeño laboral.

Castillo (2015), realizó la investigación: *Los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria de las instituciones privadas en Venezuela- 2011*. En el Programa de Postgrado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello – Venezuela. Para optar el Grado de

Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, cuyo objetivo está orientado a analizar los factores organizacionales que generan estrés laboral en los docentes que trabajan en la educación primaria en las instituciones privadas del país en mención. Llegando el investigador a las siguientes conclusiones: Para que exista un nivel bajo de estrés debe darse un clima laboral favorable, esto se ve reflejado en los diferentes datos porcentuales tales como que el 87.5% del total de la muestra demuestran que tienen un bajo nivel de estrés, además que no existe diferencias mayores entre los géneros masculino y femenino a nivel del estrés laboral.

Oramas (2015) realizó la investigación: *Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria - 2013*. En el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores – Cuba. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud. El objetivo de la investigación es encontrar un indicio de estrés laboral y el síndrome de burnout, siendo este último un concepto el cual Freudenberg lo define como: "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (Freudenberg, 1974, p.161). Este estudio fue realizado a una muestra de 621 docentes que enseñan en el nivel primario siendo elegida cuatro provincias, utilizándose la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El estudio en mención es descriptivo, y dio como resultado que el estrés laboral se presenta en un 88.24% de los individuos estudiados y del burnout en 67.5%. La dimensión más afectada del burnout fue el agotamiento emocional, teniendo como valores no deseables en el 64.4%. Además, se detectó que hay una relación directa entre la edad y el estrés laboral, y viceversa con el burnout. La existencia del estrés laboral y el burnout se ve que es elevada en los docentes estudiados y nos muestra que hay un efecto disfuncional que se refleja en el trabajo y en la salud y bienestar de los sujetos estudiados.

2.1.2. Nacionales

Solari (2015), realizó la investigación: *El estrés y el desempeño docente en la I.E. Emilio Soyer Cavero – 2015*. La investigación presenta como objetivo general determinar de qué manera se relaciona el estrés con el desempeño docente en una institución educativa de Lima en el año 2015. Debido a que este término estrés cada día está más presente en nuestros días, no teniendo diferencia de género ni edades. Es una investigación cuantitativa, de tipo correlacional, de diseño no experimental. Teniendo como población a 101 docentes, tomándose una muestra de ochenta (80) individuos, obtenidos por muestreo aleatorio; la muestra se le aplicó como instrumento una encuesta conteniendo ocho preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Además, tuvo 0.893 de confiabilidad, es el nivel de confiabilidad es alto. Llegó a las siguientes conclusiones: Se comprueba que el 90% de la muestra que tienen estrés laboral no tienen un buen desempeño docente en la institución educativa. De esta manera se comprueba que: “El estrés Social se relaciona directamente con el desempeño de los docentes. Y esto se evidencia en el 90%, que tienen estrés social, van a tener una relación con el desempeño docente en la institución educativa.

Ochoa (2017) Realizó la investigación: *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Esta investigación tuvo como objetivo general determinar si el estrés laboral tiene una relación con el desempeño docente de los profesores de dicha institución, y cuáles son los niveles de estrés laboral que presentan. El método utilizado es no experimental, teniendo como tipo de investigación el descriptivo correlativo. Utilizaron como instrumentos el test y la rúbrica de observación. Así mismo, su población-muestra fue de 60 profesores. Teniendo como conclusiones las siguientes: En cuanto al agotamiento emocional del estrés laboral, los docentes presentan un 75% de nivel medio, esto quiere decir que los docentes tienen percepciones de un esfuerzo excesivo físico y hastío emocional dado por las continuas interacciones entre los mismos docentes, así como con sus estudiantes. Otra conclusión es que los docentes presentan un

estrés laboral que se ve reflejado en un 68% en el nivel medio.

2.1.3. Locales

Sánchez (2017) realiza la investigación: *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*. Presentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú. El estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre los factores sociolaborales y el estrés en docentes de la ciudad de Huancayo. En cuanto a la metodología es una investigación de enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 245 docentes que se encuentran laborando en los diferentes colegios estatales (Santa Isabel, María Inmaculada, Nuestra Señora de Cocharcas, José Carlos Mariátegui y Uñas) de la ciudad de Huancayo. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach y para efectos de este estudio se consideró solo la dimensión que mide el estrés. La conclusión a la que se llegó fue que existe una relación significativa entre el estrés y los factores sociolaborales: edad, estado civil, carga familiar, tiempo de servicio y condición laboral.

Huere (2015), llevó a cabo la investigación descriptiva correlacional para optar por el grado académico de Magíster en Educación, titulada *Estrés laboral y desarrollo de la didáctica especial de docentes en colegios del valle Yacus- Jauja*. Cuyo objetivo fue Determinar la correlación que existe entre el estrés laboral y el desarrollo didáctico en el área de Ciencia Tecnología y Ambiente -sexto ciclo- en los docentes de educación secundaria del valle Yacus-Jauja. Para lo cual se aplicó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue una escala de diagnóstico para evaluar el estrés laboral y una ficha de observación para evaluar el desarrollo de la didáctica especial a 15 docentes del área en mención y del lugar establecido. Se obtuvo que los puntajes del estrés laboral y los puntajes del desarrollo de la didáctica de los docentes del área de ciencia, tecnología y ambiente de los colegios del valle Yacus - Jauja, se correlacionan de manera negativa y significativa.

Velazquez y Chunga (2016), efectuaron un estudio titulado *Fuentes de Estrés Laboral en Profesores de Instituciones Educativas Estatales de*

Nivel Secundario en el Distrito de El Tambo, señalan que las fuentes de estrés laboral son: la cooperación, alumnado, satisfacción laboral, gestión educativa, adaptación al cambio y carencias del medio laboral educativo. Estas seis fuentes de estrés, afectan a la mayoría de los profesores (65.2% a 66.4% de la población) en un nivel medio; de lo que concluyen que, para los profesores, la falta de cooperación entre los colegas, por parte de los padres de familia, la relación con el alumnado, la falta de motivación del mismo, la falta de promoción, los incentivos, la manera de conducción del proceso educativo, el adaptarse a los diferentes cambios e innovaciones así como la falta de recursos materiales y físicos son los generadores de estrés provocando un nivel de estrés homogéneo entre los profesores de nivel secundario debido a que no existen diferencias significativas entre los factores

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Modelos teóricos que explican el estrés

Teoría basada en enfoque psicosocial

Modelo propuesto por Maslach y Jackson (1986), manifiesta que la situación problemática de los docentes, el desgaste personal y también profesional que los alcanza, así como frente al estrés y los modelos etiológicos que lo explican desde un enfoque psicosocial.

Sustentan que Burnout es síndrome que se propaga principalmente en los profesionales que trabajan con otras personas como los docentes, enfermeras, médicos entre otros. Y añaden tres dimensiones las cuales son: el cansancio emocional; quiere decir que la persona está desmotivado, emocionalmente mal, al límite de sentir que ya no puede más, presentándose la falta de energía, el agotamiento físico o psicológico entre otros luego la siguiente dimensión es la despersonalización: es cuando el individuo se siente impotente, tiene baja autoestima, una actitud distante hacia los demás, siendo pesimista y negativo llevando a la dimensión de la falta de realización personal: en el cual el individuo se siente presionado por las altas demandas laborales sintiéndose insatisfecho. Por esto la persona se aleja de los

demás miembros del grupo laboral manifestando irritabilidad, intolerancia, inseguridad entre otros.

Por ello la teoría que se utilizará para esta investigación es la psicosocial pues nos va a permitir analizar, entender e interpretar este enfoque, Teniendo que Burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y bajo realización personal en el campo laboral que se da como consecuencia de la influencia del estrés docente.

2.2.2. Definición de estrés

Pérez (2000), puntualiza La palabra estrés viene de la palabra griega stringere, y significa ‘provocar tensión’. También podemos recurrir a la definición que nos llega de la física. En este campo, la palabra estrés (stress) hace referencia a la fatiga de los materiales, es decir, a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro (p. 19)

El estrés, puede presentarse en un contexto negativo, pero también tiene un valor positivo cuando muchas veces el estrés representa ser ese impulso para alcanzar grandes objetivos laborales. Sin embargo, es común que el estrés sea asociado con limitaciones y demandas.

Según Fernandez (2007) el estrés es la “presión o tensión experimentada por la percepción de un desequilibrio entre la demanda de la situación y la capacidad personal para responder con éxito a esa demanda, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes”. Es por ello que cuando el individuo siente mayor presión, éste tendrá como consecuencias respuestas positivas para la resolución de los problemas presentados. Estos acontecimientos positivos pueden llevar a un cierto grado de estrés cuando requieren cambios y adaptaciones.

2.2.3. Clasificación del estrés

2.2.3.1. Según sus efectos: Palomino y Delgado, (2000)

Eustrés (estrés positivo): Este tipo de estrés se da cuando el individuo interacciona con el factor estresante, pero mantiene su

optimismo en mente y cuerpo para una buena función. En este estado de estrés, el individuo se mantiene motivado con alegría, equilibrio. Los estresores positivos pueden ser una alegría, éxito profesional, satisfacción sentimental, la satisfacción de un trabajo agradable, entre otros.

Distres (estrés negativo): Es aquel estrés que perjudica y es desagradable al individuo, produciendo una sobrecarga de trabajo no asimilable, el muchas veces trae como consecuencia un desequilibrio fisiológico y psicológico perjudicando el trabajo y reduciendo en la productividad del individuo, aparecen enfermedades psicosomáticas y también se da un envejecimiento acelerado. Pudiendo ser estresores negativos un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, entre otros. Y se da cuando las demandas al individuo superan sus capacidades de enfrentamiento o de adecuación, dando como respuesta un estrés negativo. El mal estrés puede llevar a bajo rendimiento laboral e incluso a la pérdida de trabajo.

2.2.3.2. Según su duración: Según Gill y Montes (2007) puntualiza:

Estrés agudo: Esta forma de estrés es el más común. El estrés agudo es estimulante en pequeñas porciones, pero cuando es demasiado será agotador.

Estrés crónico: Es un estrés que tiene un proceso creciente que se da día tras día. El estrés crónico es malo pues afecta el cuerpo, la mente y la vida. Aparece cuando la persona no ve alternativas de salida a su situación. Se puede presentar en el trabajo cuando las actividades se realizan bajo condiciones estresantes.

2.2.4. Estrés laboral

Según Cortes (2019), “el estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes derivados directamente del trabajo o que, con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador” (p. 10) Entonces se entiende que el estrés laboral se inicia

a consecuencia de los desajustes del individuo, en el aspecto laboral y su falta de organización, teniendo efectos de cambios en la percepción, estados anímicos ocasionando agotamiento psicológico y física.

Y ¿qué entendemos por estresores? Son las circunstancias, situaciones imprevistas o contrariedades, condiciones personales, profesionales... que nos sobrevienen en la vida, y que percibimos consciente o inconscientemente como una amenaza, dificultad, etc. En definitiva, aquellas que vivimos como algo negativo. El estrés es una reacción fisiológica del organismo ante una situación que se percibe como amenazante o con una excesiva demanda. Y, por tanto, podemos decir que depende, por un lado, de las demandas del medio (tanto externo como interno), y por otro de la persona.

El ser humano, por naturaleza, ante un estímulo exterior responde con una reacción, y ante las exigencias que el medio hace diariamente sobre el ser humano, la respuesta obtenida es un conjunto de fuertes emociones negativas producidas en nuestro cerebro que afectan nuestra vida diaria, nuestro cuerpo y todas las tareas que realizamos haciendo que nuestro desempeño no sea el esperado y viviendo a diario un estado de tensión del que no podemos salir. Todos estos problemas producidos debido a las exigencias que enfrentamos diariamente se engloban en un solo término que conoceremos como "estrés".

Morales (2007) "el estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas". Se menciona como un conjunto de manifestaciones de agotamiento corporal y/o agotamiento mental que sufren los trabajadores como reacción a las exigencias de la ejecución de actividades asignadas de acuerdo al puesto de trabajo o cuando se supera la capacidad del individuo para que pueda ejecutar de manera eficiente las labores asignadas y poder trabajar bajo control.

2.2.5. Clasificación del estrés laboral

“El conjunto estimulante, presente en el trabajo, que con frecuencia produce tensión y otros resultados negativos en la persona” (Pereiro, 2000), puntualiza lo siguiente:

Estresores del ambiente físico: entre estos estresores se encuentran la vibración, la iluminación, el ruido, la temperatura, la humedad, etc.

Exigencias del mismo trabajo: entre estos estresores se encuentran la propia actividad laboral que puede generar fuentes del estrés como la sobrecarga de trabajo, el turno de trabajo o la exposición a riesgos, etc.

Las características de las tareas que hay que realizar o los contenidos del trabajo: se puede mencionar la oportunidad de control de tareas o roles, el uso de capacidades o habilidades que permite la realización de las tareas, la identidad de la tarea y la complejidad del propio trabajo.

El desempeño de roles: el rol es definido como “conjunto de expectativas y exigencias sobre los comportamientos que se esperan del trabajador que ocupa”. Son ampliamente conocidos como estresantes la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de rol.

Las relaciones interpersonales y grupales: podemos mencionar las relaciones con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, etc.

Estresores relacionados al desarrollo de la carrera: entre ellos encontramos estresores como la inseguridad laboral, las situaciones de las distintas etapas de desarrollo, las diferentes transiciones de rol, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado ralentizadas, etc.

Aspectos vinculados con las nuevas tecnologías: se pueden mencionar problemas de diseño, de implantación y de gestión de esas tecnologías.

Clima organizacional o componentes de la estructura: demasiada centralización o un clima muy burocratizado o de poco apoyo social entre los miembros de la organización.

Relación entre el trabajo y otras esferas de la vida: como la vida en familia y las demandas conflictivas entre los roles familiares y la actividad laboral.

2.2.6. Causas y consecuencias del estrés

Entre otras causas que podrían generar el estrés en los docentes se encuentra a las siguientes situaciones:

Sentimiento de inadecuación profesional: El sujeto se siente en dificultades o impotente para responder a las distintas y cambiantes facetas del desempeño de su tarea.

Este mismo hecho repercute en la aparición de una autoimagen, que oculta, la falta de competencia y un deseo de cambiar de puesto, en muchas ocasiones hacia arriba en el escalafón, bajando su rendimiento y la calidad de sus prestaciones.

Bajada o pérdida de la autoestima profesional: Esta, evidentemente, repercute en la autoestima personal, aumentando frente a ella el distanciamiento con compañeros y usuarios, ante los que con frecuencia se presentan autodefiniéndose como hipercompetentes.

Modificación de los modos de relación con los compañeros de trabajo y los usuarios de los servicios: Nos encontramos con que la relación pone de manifiesto componentes de inhibición, frialdad y distancia, al tiempo que se convierte en acusatoria hacia los demás de los deterioros en el trabajo; suelen aparecer descalificaciones masivas e inadecuadas de compañeros y usuarios, también se ha detectado el empleo, en ocasiones, de formas de humor más o menos sarcástica.

Aumento de la percepción y de la expresión de insatisfacción en el trabajo: Se detectan situaciones de sobrecarga, ambigüedad y conflicto de roles, quejas salariales fuera de contexto y todo ello con un esfuerzo racionalizador en su expresión pero inoperante para su abordaje.

Conflictos interpersonales: En ellos aparece como común denominador la insensibilidad y la hostilidad más o menos encubierta.

Estos conflictos pueden orientarse tanto hacia los compañeros como hacia los usuarios y en situaciones más extremas invadir otras esferas tanto del organigrama como extralaborales.

Alteraciones físicas y comportamentales: En ocasiones pueden aparecer síntomas del tipo: insomnio, cansancio excesivo, dolores de cabeza y otros, así como aumento en el consumo de tabaco, café, fármacos, agresividad tanto con compañeros y/o usuarios como familia, vecinos.

Consecuencias.

Salonava (2003), menciona que “los efectos psicosociales que más ha llamado la atención en estos últimos años es el síndrome de burnout o de estar quemado en el campo laboral”. Los individuos que sufren el síndrome de burnout presentan efectos y consecuencias negativas en el ámbito donde trabaja como en el aspecto individual.

Los síntomas del burnout con mayor frecuencia en los docentes son: es el cansancio físico, psicológico y emocional, sensación de impotencia, carencia de motivación en el trabajo y actitudes inadecuadas hacia sus pares y los estudiantes, que a mediano o largo plazo pueden manifestarse situaciones problemáticas de depresión y ansiedad. Todo ello refleja en absentismo laboral, disminución del desempeño, ineficiencia laboral, ineficiencia en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

Según Fernandez (2007), manifiesta que “a raíz del estrés laboral se presentan un incremento del ritmo cardíaco, pudiendo ser muchas veces graves hasta causar una muerte prematura”.

2.2.7. Estrés laboral del docente

Según Ayustus (2017) puntualiza “ Las personas que se dedican a trabajar dentro de lo que se ha denominado “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, como los profesionales de la “enseñanza” (Profesorado de todos los niveles, monitores, animadores socioculturales, etc.), pueden encontrarse fuertemente afectadas por este síndrome y verse sometidas a un gran desgaste

profesional” (p.12) Según estas versiones los docentes han enfrentado situaciones distintas a las avitualladas en su trabajo, por lo que les ha generado preocupación, ansiedad, cansancio, en suma muchos han llegado al estrés laboral.

El trabajo remoto ha permitido a los docentes ingresar a un mundo distinto para ejercer la docencia, por lo que su propio accionar hace que se estrese viendo que en su labor existe una serie de cambios, manejo de la tecnología, programa que jamás había sido utilizado en su léxico laboral, como zoom, classroom, trabajos sincrónicos, trabajos a sincrónico, etc. han sido términos nuevos y ha tenido que afrontarlas.

En este proceso de afrontar es lo que los docentes que muy pocas veces han utilizado este manejo han llegado al estrés laboral, muchos de ellos generando cansancio mental, desesperación y sobre todo generando un escenario de ansiedad de afrontar algo desconocido en su quehacer laboral.

Una exposición crónica a los estresores laborales, puede llevar a los profesionales que trabajan en contacto directo con las personas, a sufrir un síndrome de desgaste, caracterizado por: agotamiento emocional, es decir el vaciado de recursos personales junto con la sensación de que ya no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás; despersonalización, como desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja; y, disminución del sentido de realización personal o percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales suponiendo una auto calificación negativa.

Los docentes que laboran en el modelo de servicio educativo de la Jornada Escolar completa, asumen una jornada laboral de 30 horas pedagógicas semanales, de las cuales hasta 24 están destinadas al trabajo en aula y la diferencia está destinada a garantizar: el trabajo colegiado de planificación, ejecución y evaluación de las acciones educativas.

Esta acción permanente, pero a través de trabajo remoto es lo que podría llevar al docente a llegar a estresarse porque permanentemente

se requiere de reuniones virtuales, actividades a través de plataformas y sobre todo en realizar informes en office, ósea aplicando Word, Excel, Power Point, etc, que muchas veces no la ha utilizado con frecuencia.

2.2.8. Dimensiones del estrés laboral

Maslach y Jackson (1986). consideran las siguientes dimensiones:

Agotamiento Emocional (AE): Consiste cuando en la disminución progresiva de energía, así como también desgaste emocional y físico, repercutiendo en un cansancio de la jornada de trabajo, manifestándose en diferentes formas como el cansancio en las mañanas al ir a trabajar. El trabajo con muchas personas durante todo el día demanda un gran esfuerzo y da la sensación de sentirse "quemado" - frustrado por el trabajo, la sobre carga de trabajo y laborar directamente con las personas produce estrés, entre otros.

Realización Personal (FRP): Se refiere a evaluar el trabajo personal de forma negativa, es la percepción que siente el individuo de no ser auto eficiente y tener pocos recursos para su accionar laboral, viéndose disminuido en su trabajo; complicándose por la falta de oportunidades y apoyo para tener un mejor desempeño laboral. Es por ello que los trabajadores tienen una imagen negativa de ellos mismos y de los demás.

Despersonalización (DP): Son respuestas negativas, insensibles, frías e impersonales, frente a diversos aspectos laborales como alumnos, compañeros de trabajo entre otros. Se refiere a la "deshumanización del individuo", este se torna cínico referente a sus sentimientos con los clientes, compañeros de trabajo y la organización. Además, se comienza a tratar a las personas como objetos, comportándose de manera distante e impersonal.

Caracterizaciones:

- **Bajo:** Tiene una sintomatología física como dolor de cabeza, contracciones, dolores de espalda, entre otros. Se manifiesta los cambios en el carácter y disminución en el desempeño laboral

presentado; irritabilidad y ansiedad, insomnio; algunas ocasiones problemas de atención.

- **Medio:** Mayormente se manifiesta con alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse, cambio drástico en la masa corporal, problemas en las relaciones interpersonales, volviéndose pesimista y manifestándose un aumento en el ausentismo al trabajo, cansancio sin razón alguna, entre otros.
- **Alto:** Aquí disminuye aceleradamente la productividad en el trabajo, aumentando las inasistencias laborales y la sensación de disgusto acompañado de baja autoestima. Es frecuente el uso de los psicofármacos y se presenta; depresión, problemas de salud dolor de cabeza, dolor de estómago y digestivos, cardiovasculares).

2.3. Definición de términos

Estrés

Es la respuesta o reacción de una persona (Cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.) a consecuencia de un desequilibrio ante las demandas del ambiente (Estresores externos o internos). “El estrés es un proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento que posee”.(Pereiro, 2000 p. 87)

“El estrés es como un esfuerzo que genera agotamiento para restablecer un equilibrio perdido, debido a la percepción del evento por parte del sujeto como algo amenazante que va a imposibilitarlo para observar un futuro, siendo un fenómeno adaptativo que contribuye a la supervivencia”. (Pérez, 2000 p 95))

Estrés laboral

Son situaciones en que la persona observa su ambiente de trabajo como peligroso para sus necesidades de realización personal o profesional o para su salud física o mental.

Es una variable que surge del efecto de las demandas de trabajo y de los factores moderadores de las mismas, de manera particular la percepción de control con

cero grados de libertad de decisión del trabajador.

Depresión

Síndrome en el que interactúan diversas modalidades como: Somáticas, afectivas, conductual y cognitiva teniendo en consideración que las distorsiones cognitivas en el análisis y procesamiento de la información son la causa principal del desorden a partir del cual se desligan los componentes restantes.

La depresión se trata de un trastorno psíquico, periódicamente repetido que causa alteraciones del estado de ánimo de tipo depresivo (tristeza) que a menudo es acompañado por la ansiedad, en el que también pueden darse, además otros síntomas psíquicos de inhibición, sensación de vacío, desinterés general, disminución de la comunicación y del contacto con la sociedad, alteraciones del apetito y el sueño tristeza agitación o enlentecimiento psicomotor, sentimientos de culpa y de incapacidad, ideas de muerte e incluso intento de suicidio, etc. así como síntomas somáticos diversos. Rodríguez (2017)

Ansiedad

Es una transformación toxica de nuestras energías, de uno que necesita determinadas cosas y que no puede alcanzar ni satisfacer, también surge de esas obsesiones que a menudo escondemos y que nos traen miedos injustificados e incluso la cumbre persistente de ciertos traumas enquistados.

“El termino ansiedad proviene del latín “anxietas”, refiriéndose a un estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo, y suponiendo además sensaciones más frecuentes del ser humano, siendo esta una sensación muy complicada y displacentera que se manifiesta con una tensión emocional acompañada con un correlato somático.” Según (Fernandez, 2007 p 86)

Desmotivación

La desmotivación es el término opuesto de motivación y se entiende como el estado de desánimo que aparece cuando no se logra los objetivos propuestos.

En educación la desmotivación se suele asociar con el fracaso escolar ya que un estudiante s desmotivado pierde las ganas de aprender y lograr las metas educativas que se propuso. Fernández (2013)

Se definiría como una sensación, caracterizada por la carencia de esperanzas y

el sentimiento de angustia a la hora de solventar problemas o superar un obstáculo, esto a su vez, produce insatisfacción y se evidencia con la disminución de la energía y la incapacidad para experimentar entusiasmo. La desmotivación es normal en personas que ven limitados o no realizados sus sueños o anhelos. Del mismo modo, la desmotivación tiene un perfil pesimista y un estado de desesperación al que se podría llegar tras experimentar un intenso desánimo o desgana. Todo esto surge a raíz de la multiplicación de vivencias negativas y por una sensación de no disponer de la capacidad para lograr dichos objetivos deseados. Por ende, la desmotivación, podría llegar a generar una frustración duradera. Ferro (2020)

Aislamiento social

Es el alejamiento de una persona hacia las demás debido a alguna dolencia o suceso traumático que ha llevado a la persona a evitar el contacto con los demás lo cual tienen como finalidad no salir de su habitación más de lo necesario. (Dominguez, 2019 p. 87))

El aislamiento social es la situación objetiva de tener mínimos contactos con otras personas, bien sean familiares o amigos.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe diferencias significativas de la variable estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

2.4.2. Hipótesis específica

H.E.1 Existe diferencias significativas de la dimensión cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

H.E.2 Existe diferencias significativas de la dimensión despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

H.E.3 Existe diferencias significativas de la dimensión de realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

2.5. Variables

Esta investigación es univariar o sea tiene una sola variable

Variable: Estrés laboral

Dimensiones

Agotamiento o cansancio emocional

Despersonalización:.

Realización personal

2.6. Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable de Interés Estrés Laboral	El estrés laboral es una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, que influye en la actividad laboral de los docentes, y en su resultado pedagógico. Esto lleva a una pérdida de motivación, la que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso, un deterioro en la salud y en las relaciones interpersonales, dentro y fuera del ámbito laboral (Pereiro, 2000 p. 75)	En esta investigación se evaluarán el nivel de estrés que presentan los docentes del nivel secundario de un colegio con JEC de ambas instituciones educativas. El instrumento con que se medirá es la escala de diagnóstico del estrés laboral en los docentes.	Agotamiento o cansancio emocional	- Implicación	Ordinal
			Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	- Afiliación - Ayuda	
			Despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento.	- Tareas - Competitividad	
			Realización personal: Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo.	- Organización - Claridad - Control	Ordinal

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

El trabajo se desarrolló en las épocas de diciembre y febrero del 2021 encuestando a los docentes en forma virtual, de la misma manera siendo una investigación comparativa se desarrolló en dos instituciones educativas de jornada escolar completa. siendo estas Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín.

3.2. Tipo de investigación

La investigación corresponde a la investigación básica o teórica no hay manipulación de variables, además se describe la variable única en las dos muestras. Al respecto Valderrama (2010) dice: “Investigaciones básicas son aquellas donde hay ausencia de manipulación de variables, están orientadas a auscultar teorías científicas existentes referidos al problema en estudio”. (p. 142)

3.3. Nivel de investigación.

El nivel de investigación es descriptivo, porque permite caracterizar la variable única a través de sus dimensiones, y el estudio es analizando esta variable única. así como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista. (2010) Busca especificar las propiedades, características y los perfiles de grupos o fenómenos

que se someten a un análisis, es decir únicamente pretende medir y recoger información de manera independiente sobre los conceptos. (p.80)

3.4. Diseño de investigación

El método de investigación utilizado es **Descriptivo comparativo**, y su aplicación para recopilar datos de las variables en estudio. Según Huamancaja (2017) dice: El propósito fundamental es encontrar diferencias estadísticas de dos muestras respecto a una variable de estudio. por ello la observación y selección de la muestra es importante para poder encontrar una serie de diferencias o coincidencias que podrían presentarse. (p. 105)

M_1 : O_1

M_2 O_2

Donde

M_1 : es la muestra de la I.E.J.E.C Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica,

M_2 : es la muestra de la I.E.J.E.C José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín

O: es la variable Estrés laboral

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

El objeto de trabajo de investigación es definir la población, para esto se debe conocer las características de identificar la pertenencia o no a la población objetivo.

En el presente informe de investigación la población estudiada está constituido de dos formas. Primero la población referida a los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, donde la población está constituida por 60 docentes de nivel primario y secundario. Mientras en la I.E. José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2020. se tiene a 55 docentes del nivel primario y secundario.

Docentes	I.E. Fermín Tanguis A.T. de Palpa- Ica	I.E. José Gálvez de Río Negro – Satipo- Junín	TOTAL
Nivel Primario	10	25	35
Nivel secundario	50	30	80
	60	55	115

3.5.2. Muestra

Es una parte de la población donde se mantiene las características de la población, por lo tanto, se tiene la muestra de la I.E. Fermín Tanguis A.T. de Palpa- Ica con 30 docentes mientras la muestra en la Institución educativa José Gálvez de Río Negro – Satipo- Junín será de 30 docentes

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	LUGAR	TIPO	ZONA	Muestra (n _i)
Fermín Tanguis A.T.	de Palpa – Región Ica	Público	Urbana	30
José Gálvez.	de Río Negro – Satipo- Región Junín	Público	Urbana	30

3.5.3. Muestreo

El muestreo corresponde al muestreo no probabilístico intencional, por tener mayor acceso a la información requerida. se utilizó los criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión: Docentes del nivel secundario.

Exclusión: docentes del nivel primario.

3.6. Instrumento y técnicas para recolección de datos

Técnica:

La técnica es el conjunto de formas de recoger la información en función a las variables. Fernandez, Hernandez y Baptista (2010). Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento cuestionario de encuesta. Para el análisis de los datos de la variable estadística se aplicó los cuadros de frecuencias.

Instrumento:

Este instrumento es muy importante, evita olvidar datos, personas o situaciones, por ello el investigador debe tener siempre a la mano sus fichas para completar el registro que realiza cuando su investigación requiere trabajar directamente con ambientes o realidades. el instrumento que se aplicará es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY
(MBI)

Nombre de la variable	: Estrés laboral.
Autor	: Maslach Burnout Inventory (MBI)
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Forma de administración	: Es aplicada en forma individual a cada uno de los docentes de cada institución educativa de la muestra
Objetivos	: Medir los niveles de estrés laboral
Finalidad	: Identificar la existencia de los niveles de estrés laboral en los docentes de dos regiones distintas.
Población a aplicar:	Docentes del nivel secundario.
Tiempo de aplicación	: 30 minutos.,
Información a brindarnos:	Se requiere informarnos del nivel de estrés laboral de dos instituciones educativas de Jornada Escolar completa
Nº de ítems de la variable	: 22 ítems, dividido en 3 dimensiones
Nº de ítems por dimensiones :	
	Dimensión Cansancio laboral. con 9 ítems y son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20
	Dimensión desarrollo profesional con 6 ítems y son: (5, 10, 11, 15, 22.)
	Dimensión despersonalización. con 8 ítems y son: (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.)
Escala de medición	: Ordinal

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

- 0 = Nunca.
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Unas pocas veces al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Unas pocas veces a la semana.
- 6 = Todos los días.:

Valoración

	Bajo		Medio		Alto	
Cansancio emocional	0	18	19	26	27	54
Despersonalización	0	5	6	9	10	30
Realización Personal	0	33	34	39	40	36
Estrés laboral	0	43	44	87	88	132

3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

El procesamiento de datos luego de aplicar el instrumento de investigación se realizó aplicando la estadística descriptiva e inferencial. Primero se elaboró la base de datos en el programa Excel, luego se realizó la elaboración de tablas y gráficos con el software SPSS versión 23.

La contrastación de hipótesis se realizó aplicando el estadígrafo de prueba Uman Whitney que es para aquella variable cualitativa y la escala de medición ordinal, luego de contrastó con el p valor.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

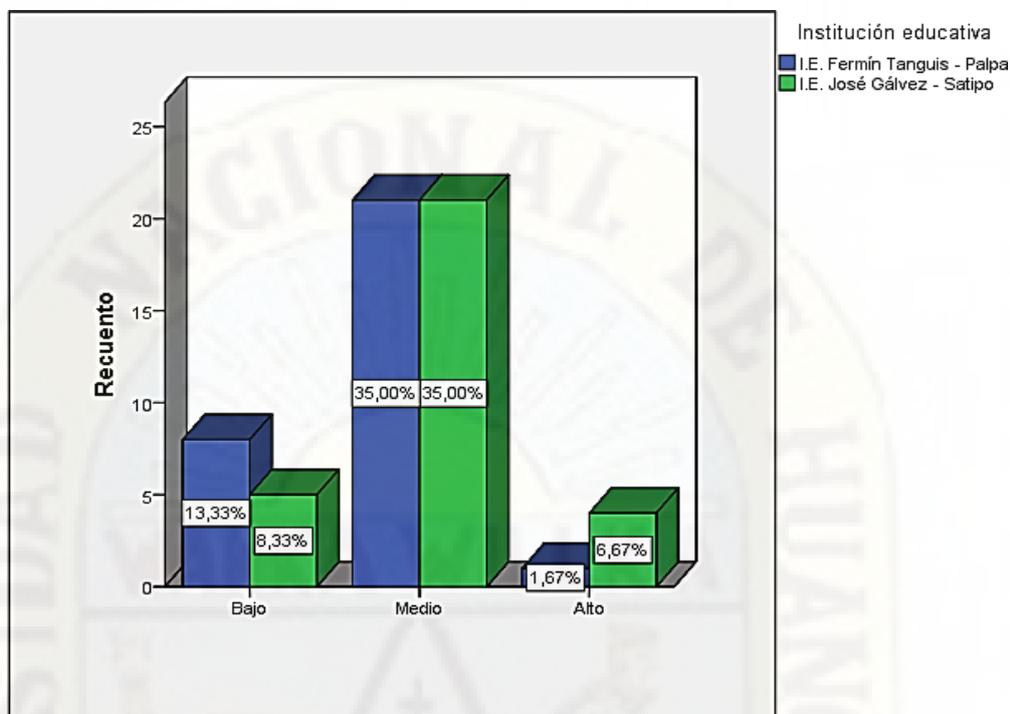
4.1. Análisis de la información

Tabla 1

Resultado de estrés laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro – Junín

Estrés laboral		Institución educativa		Total
		I.E. Fermín Tanguis - Palpa	I.E. José Gálvez - Satipo	
Bajo	f	8	5	13
	%	26,7%	16,7%	21,7%
Medio	f	21	21	42
	%	70,0%	70,0%	70,0%
Alto	f	1	4	5
	%	3,3%	13,3%	8,3%
Total	f	30	30	60
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico1 Resultado de estrés laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín



Interpretación

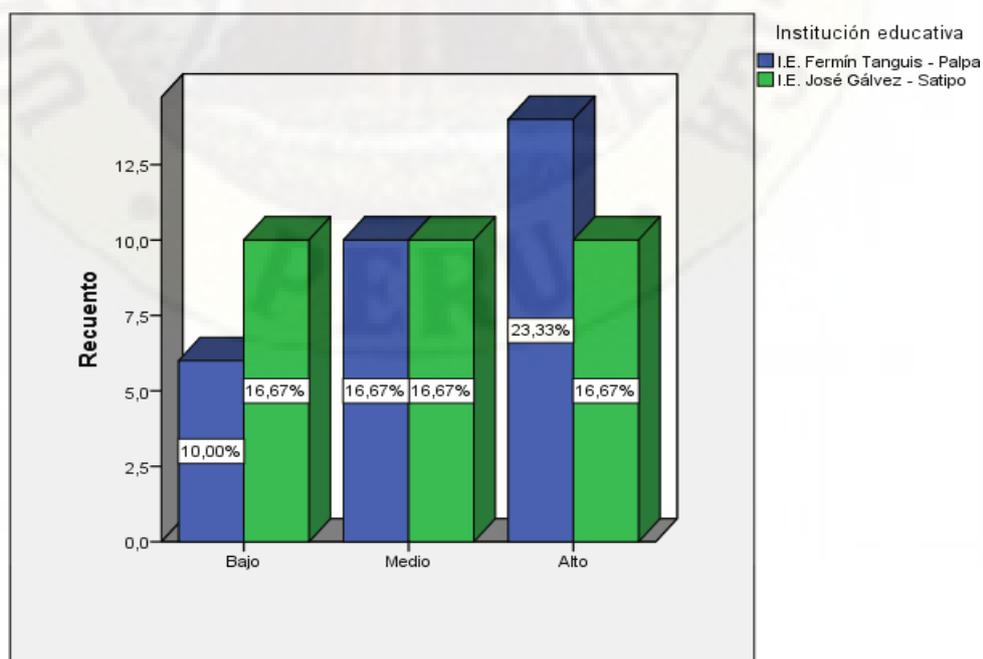
En la tabla y el gráfico se observa los resultados de mayor frecuencia siendo en el nivel medio son 21 docentes que representa el 70% de la muestra en la I.E. Fermín Tanguis de Palpa, mientras son 21 docentes que representa el 70% en la I.E. Río Negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que si se han estresado medianamente.

Tabla 2

Resultado del cansancio emocional que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín

		Institución educativa		
		I.E. Fermín Tanguis - Palpa	I.E. José Gálvez - Satipo	Total
Bajo	f	6	10	16
	%	20,0%	33,3%	26,7%
Medio	F	10	10	20
	%	33,3%	33,3%	33,3%
Alto	F	14	10	24
	%	46,7%	33,3%	40,0%
Total	f	30	30	60
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 2 Resultado del cansancio emocional que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín



Interpretación

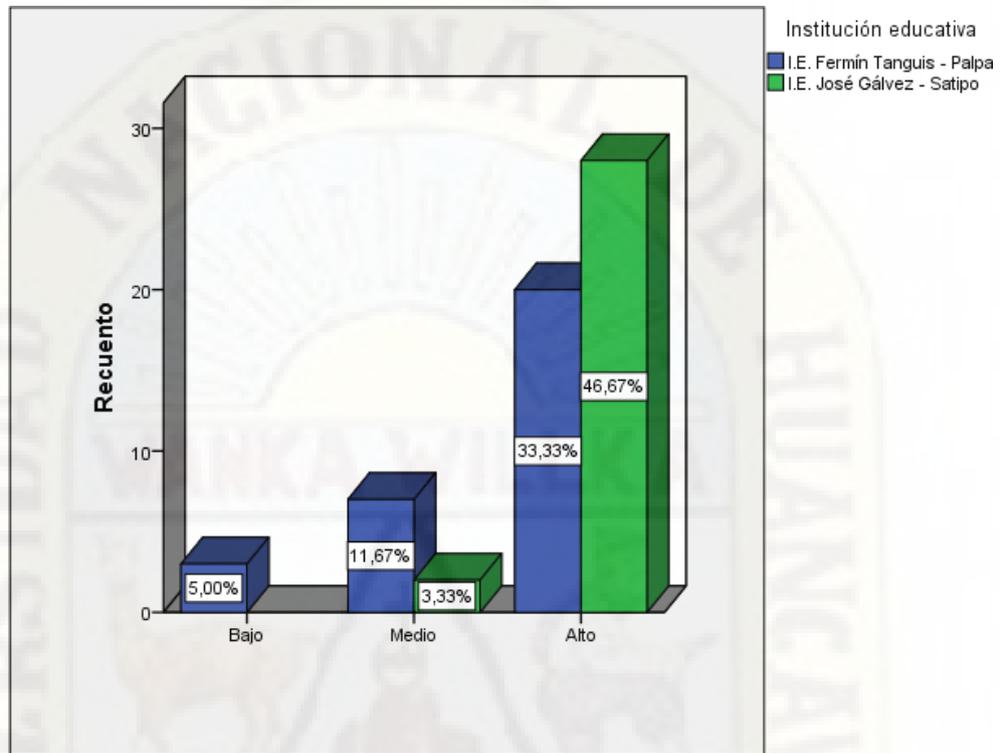
En la tabla y el gráfico se observa los resultados de mayor frecuencia siendo en el nivel alto de cansancio emocional son 14 docentes que representa el 46,7% de la muestra en la I.E. Fermín Tanguis de Palpa, mientras son 10 docentes que representa el 33,3% en la I.E. Río negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que si han presentado alto cansancio emocional.

Tabla 3

Resultado de la despersonalización que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín

Despersonalización		Institución educativa		Total
		I.E. Fermín Tanguis - Palpa	I.E. José Gálvez - Satipo	
Bajo	f	3	0	3
	%	10,0%	0,0%	5,0%
Medio	f	7	2	9
	%	23,3%	6,7%	15,0%
Alto	f	20	28	48
	%	66,7%	93,3%	80,0%
Total	f	30	30	60
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 3 Resultado de la despersonalización que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa los resultados de mayor frecuencia siendo en el nivel alto de despersonalización son 20 docentes que representa el 66,7% de la muestra en la I.E. Fermín Tanguis de Palpa, mientras son 28 docentes que representa el 93,3% en la I.E. Río Negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que si han presentado alta presencia de despersonalización durante su labor.

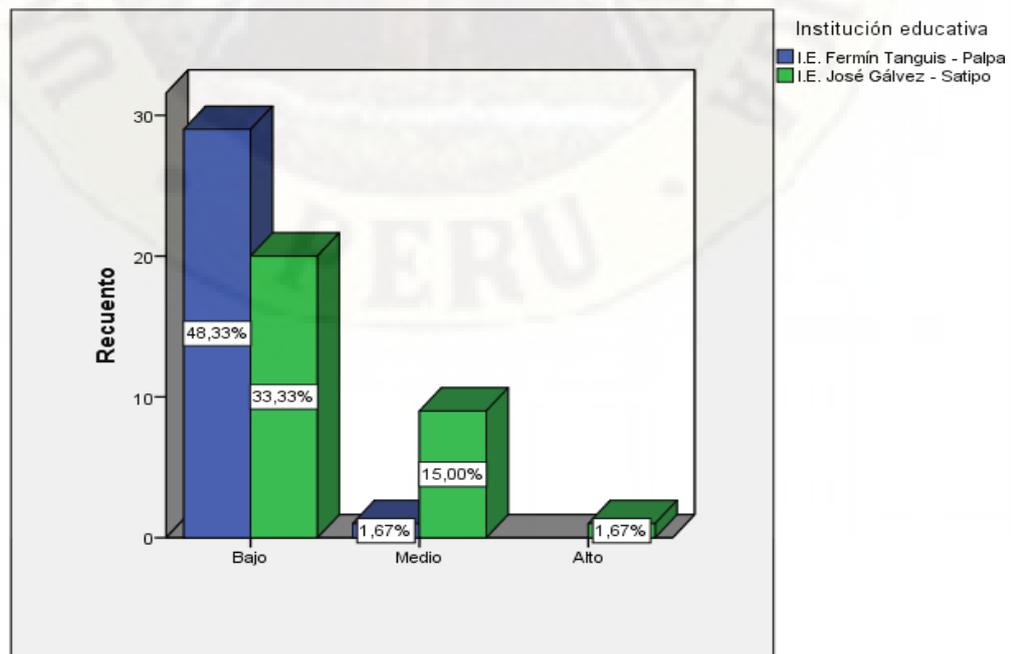
Tabla 4

Resultado de la realización personal que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín

Tabla cruzada Realizacion1*Institución educativa

		Institución educativa			
		I.E. Fermín Tanguis - Palpa	I.E. José Gálvez - Satipo	Total	
Realización personal	Bajo	f	29	20	49
	%	96,7%	66,7%	81,7%	
Medio	f	1	9	10	
	%	3,3%	30,0%	16,7%	
Alto	f	0	1	1	
	%	0,0%	3,3%	1,7%	
Total	f	30	30	60	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Gráfico 4 Resultado de la realización personal que presentan los docentes de la Institución Educativa Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Ica, y José Gálvez de Río Negro –Junín



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa los resultados de mayor frecuencia siendo en el bajo de realización personal son 29 docentes que representa el 96,7% de la muestra en la I.E. Fermín Tanguis de Palpa, mientras son 20 docentes que representa el 66,7% en la I.E. Río negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que presentan bajo nivel de desarrollo personal, porque no estaban preparados para desarrollar la educación virtual por lo tanto no hay mucha expectativa en su desarrollo personal durante su labor.

4.2. Prueba de hipótesis

De la hipótesis general

Hipótesis Nula. H_0

No existe diferencias significativas de la variable estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe diferencias significativas de la variable estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Nivel de significación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) *El nivel de significancia de 0.05*, el cual implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra (p. 309): Por lo tanto, se considera $\alpha = 0,05$ es decir (5%).

Prueba estadística

Se escoge la prueba de prueba U de Mann-Whitney. por tener variables cualitativas y escala ordinal

Estadísticos de prueba

	estresI
U de Mann-Whitney	373,500
W de Wilcoxon	838,500
Z	-1,407
Sig. asintótica (bilateral)	,160

a. Variable de agrupación: Institución educativa

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis alterna (h_a)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (h_0) y se rechaza la hipótesis alterna (h_a)

Identificación p valor

$p = 0,160$

Decisión estadística

Se tiene que p valor es mayor que nivel de significancia ($0,160 > 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Conclusión estadística.

Se concluye que no existe diferencias significativas de la variable estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

De la hipótesis específica 1

Hipótesis nula H_0

No existe diferencias significativas del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Hipótesis alterna H_a

Si existe diferencias significativas del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

Prueba estadística

La prueba U de Mann-Whitney.

Estadísticos de prueba

	cansancio1
U de Mann-Whitney	370,000
W de Wilcoxon	835,000
Z	-1,261
Sig. asintótica (bilateral)	,207

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

Identificación p valor

$p = 0,207$

Decisión estadística

Se tiene que p valor es mayor que nivel de significancia ($0,207 > 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Conclusión estadística.

Se concluye que no existe diferencias significativas del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

De la hipótesis específica 2

Hipótesis nula H_0

No existe diferencias significativas de la dimensión despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Hipótesis alterna H_a

Si existe diferencias significativas de la dimensión despersonalización que Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

Prueba estadística

La prueba U de Mann-Whitney.

Estadísticos de prueba^a	
	Despersonal
U de Mann-Whitney	327,000
W de Wilcoxon	792,000
Z	-2,612
Sig. asintótica (bilateral)	,009

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

Identificación p valor

$p = 0,009$

Decisión estadística

Se tiene que p valor es menor que nivel de significancia ($0,009 < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística.

Se concluye que si existe diferencias significativas de la dimensión despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de

Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

De la hipótesis específica 3

Hipótesis nula H_0

No existe diferencias significativas de la dimensión realización personal que Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Hipótesis alterna H_a

Si existe diferencias significativas de la dimensión realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ Es decir (5%)

Prueba estadística

La prueba U de Mann-Whitney.

Estadísticos de prueba

	Realizacion1
U de Mann-Whitney	314,500
W de Wilcoxon	779,500
Z	-2,984
Sig. asintótica (bilateral)	,003

a. Variable de agrupación: Institución educativa

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ de rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Si $p > 0,05$ entonces de acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

Identificación p valor

$p = 0,003$

Decisión estadística

Se tiene que p valor es mayor que nivel de significancia ($0,003 < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística.

Se concluye que si existe diferencias significativas de la dimensión realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

4.3. Discusión de resultados

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general: Determinar la diferencia del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se llegó a los siguientes resultados donde la mayor frecuencia es en el nivel medio con el 70% de la muestra en la I.E. Tanguis de Palpa, mientras son el 70% en la I.E. Río Negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que si se han estresado medianamente.

Aplicando el estadígrafo de prueba U de Mann-Whitney se tiene que p valor es mayor que nivel de significancia ($0,160 > 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que no existe diferencias significativas del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Gonzales (2015) Realizó la investigación sobre *Estrés y desempeño laboral realizado en Serviteca Altense en Quetzaltenango – 2015*. Llegando a las conclusiones que el estrés que se produce en el individuo, ya sea el estrés laboral o estrés general por diferentes factores va a tener un efecto dentro del ambiente laboral y tiene relación con el desempeño, teniendo como consecuencia una disminución en la productividad y por lo tanto conflictos en la misma.

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar la diferencia del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la

Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se observa los resultados de mayor frecuencia siendo en el nivel alto de cansancio emocional con el 46,7% docentes de la I.E. Tanguis de Palpa, mientras son el 33,3% de los docentes en la I.E. Río negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que si han presentado alto cansancio emocional.

Aplicando el estadígrafo de prueba U de Mann-Whitney se tiene que p valor es mayor que nivel de significancia ($0,207 > 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Se concluye que no existe diferencias significativas del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Estos resultados tienen similitud con la investigación de Solari (2015), realizó la investigación: *El estrés y el desempeño docente en la I.E. Emilio Soyer Cavero* – 2015. Llegó a las siguientes conclusiones: Se comprueba que el 90% de la muestra que tienen estrés laboral no tienen un buen desempeño docente en la institución educativa. Por lo tanto todos los docentes se estresan de una u otra manera en su labor diario.

En cuanto al objetivo específico 2: Determinar la diferencia del nivel de despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se llegó a los resultados de mayor frecuencia siendo en el nivel alto de despersonalización son el 66,7% de docentes en la I.E. Tanquis de Palpa, mientras son el 93,3% en la I.E. Río Negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que si han presentado alta presencia de despersonalización durante su labor.

Aplicando el estadígrafo de prueba U de Mann-Whitney se tiene que p valor es mayor que nivel de significancia ($0,009 < 0,05$) por lo tanto se acepta la

hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que si existe diferencias significativas del nivel de despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Ochoa (2017): *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Teniendo como conclusiones que el agotamiento emocional del estrés laboral, los docentes presentan un 75% de nivel medio, esto quiere decir que los docentes tienen percepciones de un esfuerzo excesivo físico y hastío emocional dado por las continuas interacciones entre los mismos docentes, así como con sus estudiantes..

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la diferencia del nivel de realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021. luego de aplicar los instrumentos de investigación se llegó a los siguientes resultados, se observa que la mayor frecuencia es en el nivel bajo de realización personal el 96,7% de docentes de la I.E. Tanguis de Palpa, mientras son el 66,7% de los docentes de la I.E. Río negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que presentan bajo nivel de desarrollo personal, porque no estaban preparados para desarrollar la educación virtual por lo tanto no hay mucha expectativa en su desarrollo personal durante su labor

Aplicando el estadígrafo de prueba U de Mann-Whitney se tiene que p valor es mayor que nivel de significancia ($0,003 < 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que si existe diferencias significativas del nivel de realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.

Estos resultados no concuerdan con la investigación realizada por Sánchez (2017): *Factores sociolaborales en el estrés de docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*. La conclusión a la que se llegó fue que existe una serie de factores sociolaborales como la carga laboral, responsabilidad y familiar que inciden en el estrés en los docentes.



CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existe diferencias significativas del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- región Junín 2021. luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene en el nivel medio el 70% de docentes de la I.E. Tanguis de Palpa, y el 70% de docentes de la I.E. Río Negro. corroborándose con el estadígrafo de prueba U de Mann-Whitney donde $(0,160 > 0,05)$ por lo tanto se corrobora que no hay diferencias significativas
2. Se determinó que no hay diferencias significativas del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- región Junín 2021. luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene en el nivel alto al 46,7% de docentes de la I.E. Tanguis de Palpa, y el 33,3% de docentes en la I.E. Río Negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que si han presentado cansancio emocional. Además, la prueba U de Mann-Whitney corrobora que $(0,207 > 0,05)$
3. Se determinó que si hay diferencias significativas del nivel de despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- región Junín 2021. luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que el 66,7% de docentes de la I.E. Tanguis de Palpa, mientras son el 93,3% de docentes en la I.E. Río Negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que si han presentado despersonalización durante su labor. Además, la prueba U de Mann-Whitney corrobora cuando $(0,009 < 0,05)$
4. Se determinó que si existe diferencia significativa del nivel de realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- región Junín 2021, luego de aplicar los instrumentos de investigación se llegó a nivel bajo en un 96,7% de docentes de la

I.E. Tanguis de Palpa, mientras son el 66,7% en la I.E. Río Negro. Estos resultados muestran que en ambas instituciones educativas hay docentes que si han presentado la realización personal durante su labor. esto lo corrobora la prueba U de Mann-Whitney donde $(0,003 < 0,05)$



RECOMENDACIONES

1. Las autoridades educativas de la institución educativa de Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, debe desarrollar talleres de fortalecimiento emocional par que los docentes no lleguen a estresarse y no perjudicar las actividades de aprendizaje
2. Las autoridades educativas de la institución educativa José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021. deben desarrollar talleres de fortalecimiento emocional para sus docentes.
3. Las autoridades educativas de las UGEL respectivas deben de desarrollar charlas motivacionales para los docentes y mejorar el nivel atención a los alumnos y mejorar el aprendizaje
4. Los docentes de las instituciones educativas en estudio deben de desarrollar acciones de interaprendizaje y trabajo en equipo para no caer en el estrés laboral y superar las dificultades que se les presente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayustus, J. (2017). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos*. España: Universidad de Cadiz.
- Castillo, J. (2015). *Los factores organizacionales generadores de stres laboral en el personal docente de Educación primaria de las instituciones privadas de Venezuela*. Tesis, Universidad Católica Andres Bello, Venezuela.
- Cortes, J. (2019). El streslaboral de los docentes . *Educación , política y valores*, 1 - 11.
- Dominguez, A. (2019). *ansiedad y Estres en jovenes*. Lima: San Marcos.
- Fernandez, Hernandez, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación* (4ta Edición ed.). Mexico, México: Mac Graw Hill.
- Fernandez, J. (2007). *El stres laboral*. Bogotá: Del oro.
- Gill, & Montes. (2007). *Información psicologica*. Lima : San Luis.
- Gonzales, J. (2015). *Stres y desempeño laboral en docente de Serviteca Altense de México*. Tesis, Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar de México, México.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill. México. 2010. Mxico: Mc Graw Hill.
- Huamancaya, M. (2017). *Fundamentos de investigación en la elaboracion de tesis*. Huancayo: Imagen.
- Maslach, & Jackson. (1986). *Sipcologia general*. Bogotá: Del Oro.
- Morales, R. (2007). *Factores asociados al síndrome de deterioro en maestro de educación especial*. México: Iberoamérica.
- Norfolk. (2000). *Condiciones laborales* . Mexico: Marte.
- Ochoa, M. (2017). *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Tesis, Universidad San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Oramas, J. (2015). *Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis, Instituto Nacional de la salud , Cuba.
- Palomino, & Delgado. (2000). *Estreslaboral* . Santiago: Sel sur.
- Pereiro, G. (2000). *El stres laboral*. Bogotá: Del Oro.
- Pérez, J. (2000). *Trata de Stres con PNL*. México: Pormas.
- Salonava. (2003). *Bienestar psicológico*. Santiago: Del Sur.

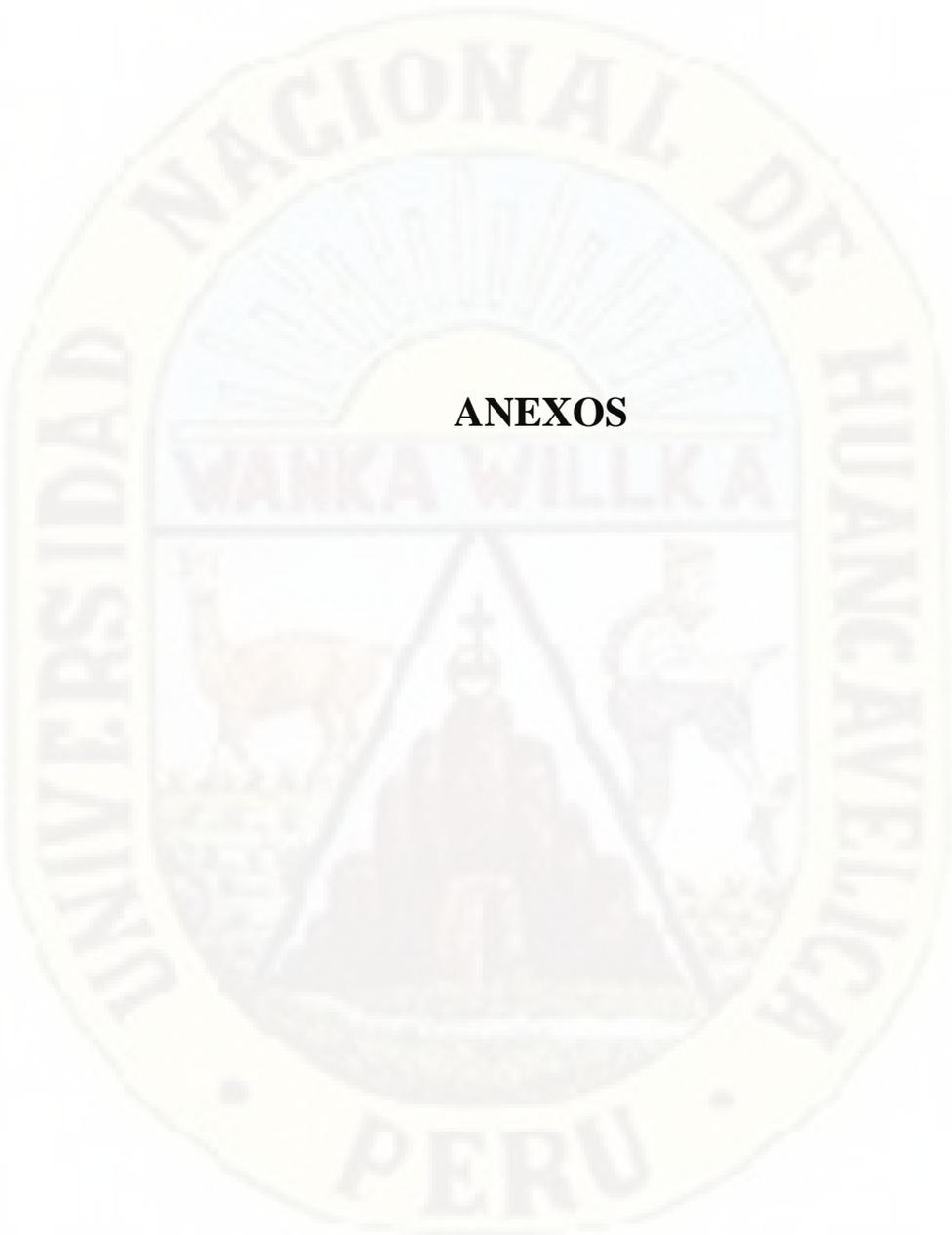
Sánchez, C. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*. Tesis, UNCP, Huancayo.

Solari, M. (2015). *El estrés y el desempeño docente en la I.E. Emilio Soyer Cavero – 2015*. Tesis, Universidad Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima.

Valderrama, S. (2010). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcod.

Velazquez, & Chunga. (2016). *Fuentes de Estrés Laboral en Profesores de Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario en el DÍTambo*.





ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Estrés laboral de los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la región Ica y región Junín – 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>GENERAL ¿Cuál es la diferencia del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cuál es la diferencia del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021?</p> <p>¿Cuál es la diferencia del nivel de despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución</p>	<p>GENERAL Determinar el nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.</p> <p>ESPECÍFICO Determinar la diferencia del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.</p> <p>Determinar la diferencia del nivel de despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución</p>	<p>GENERAL Existe diferencias significativas del nivel de estrés laboral que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021</p> <p>ESPECÍFICO Existe diferencias significativas del nivel de cansancio emocional que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.</p> <p>Existe diferencias significativas del nivel de despersonalización que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución</p>	<p>TIPO: Investigación básica NIVEL: Descriptiva DISEÑO. Descriptivo comparativa</p> <p>Donde M1. Muestra 1. I.E. Fermín Tanguis A.T. de Palpa. M2: Muestra 2. I.E. José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín</p> <p>POBLACION Y MUESTRA La muestra está conformada a Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, 30 sujetos José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 30 docentes.</p> <p>INSTRUMENTO. cuestionario de encuesta</p>

<p>Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021?</p> <p>¿Cuál es la diferencia del nivel de realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021?</p>	<p>Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.</p> <p>Determinar la diferencia del nivel de realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.</p>	<p>Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.</p> <p>Existe diferencias significativas del nivel de realización personal que presentan los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa: Fermín Tanguis A.T. de Palpa – Región Ica, y José Gálvez de Río Negro – Satipo- Región Junín 2021.</p>	<p>PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Se utilizará la estadística descriptiva y estadística inferencial.</p>
--	--	---	--

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY

Estimado docente sírvase responder a las interrogantes las mismas que nos servirá para poder desarrollar el trabajo de investigación

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

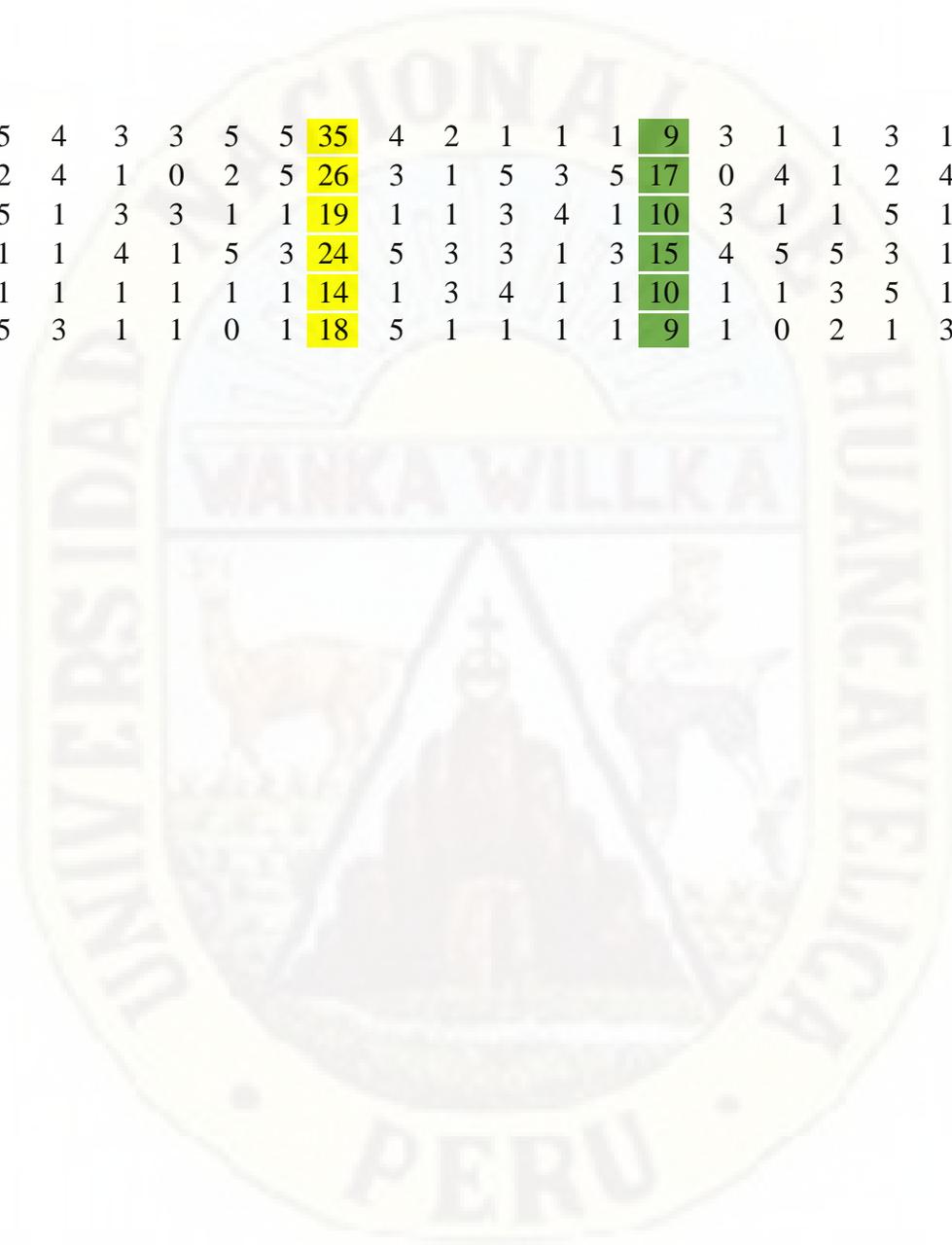
6= TODOS LOS DÍAS.

	ITEMS	
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo	
14	Creo que trabajo demasiado	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	

Base de datos I.E. PALPA

	Cansancio emocional										Despersonalización					Realización personal										
	1	2	3	6	8	13	14	16	20		5	10	11	15	22		4	7	9	12	17		18	19	21	
1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	15	1	4	1	1	4	11	1	0	2	1	3	4	1	0	12	38
2	2	1	3	1	1	1	4	5	5	23	0	1	1	0	1	3	2	3	1	1	1	3	1	1	13	39
3	4	5	5	2	5	0	3	4	3	31	3	4	5	2	3	17	0	4	1	5	5	1	5	5	26	74
4	4	3	3	5	5	3	4	1	4	32	4	4	3	5	4	20	3	1	1	3	5	5	5	3	26	78
5	5	0	3	5	5	0	3	4	2	27	1	1	2	2	2	8	2	6	5	1	5	1	5	5	30	65
6	3	3	4	5	5	3	4	1	5	33	1	3	1	1	2	8	1	1	4	1	1	1	1	1	11	52
7	2	4	2	1	0	1	1	4	4	19	4	2	4	1	4	15	6	5	3	2	5	5	0	2	28	62
8	5	6	5	3	3	1	5	4	6	38	4	5	1	5	6	21	1	3	4	5	3	3	3	5	27	86
9	3	3	3	6	5	3	3	4	4	34	5	4	3	3	4	19	4	5	5	5	5	1	5	5	35	88
10	3	2	4	4	5	3	2	5	3	31	0	3	0	0	1	4	1	1	1	1	1	1	0	0	6	41
11	4	5	1	1	3	1	1	1	1	18	5	4	5	1	4	19	5	3	3	1	5	4	3	3	27	64
12	4	5	1	5	5	4	5	5	3	37	0	3	2	1	3	9	5	2	0	4	1	1	2	0	15	61
13	1	1	5	3	1	1	0	5	1	18	4	4	1	5	4	18	5	5	3	1	4	3	5	3	29	65
14	4	5	5	2	2	4	5	0	5	32	3	5	6	5	5	24	0	4	4	4	3	2	4	4	25	81
15	4	3	3	5	1	1	1	3	1	22	4	5	1	3	5	18	3	1	1	4	4	1	1	1	16	56
16	3	3	1	1	5	1	1	5	1	21	1	3	1	1	1	7	5	1	1	3	1	1	1	1	14	42
17	2	4	5	5	0	5	1	5	5	32	1	2	0	1	1	5	6	5	3	4	5	0	3	4	30	67
18	5	1	5	3	3	5	5	3	5	35	4	5	5	4	5	23	5	3	4	1	3	3	4	1	24	82
19	5	1	5	2	0	5	5	2	5	30	5	2	1	5	5	18	5	1	3	1	5	0	3	4	22	70
20	5	1	1	5	1	5	1	5	1	25	3	5	5	3	5	21	4	3	4	5	3	3	4	1	27	73
21	5	5	0	4	4	0	3	4	5	30	2	1	2	2	1	8	3	2	5	5	2	4	5	4	30	68
22	3	3	3	1	1	3	4	1	3	22	5	5	3	5	3	21	4	5	5	3	5	1	5	4	32	75
23	1	5	1	3	1	1	1	1	1	15	4	3	1	1	1	10	1	1	3	1	1	3	3	1	14	39
24	4	1	5	1	3	5	1	2	1	23	3	4	4	3	1	15	0	4	2	5	4	3	2	5	25	63

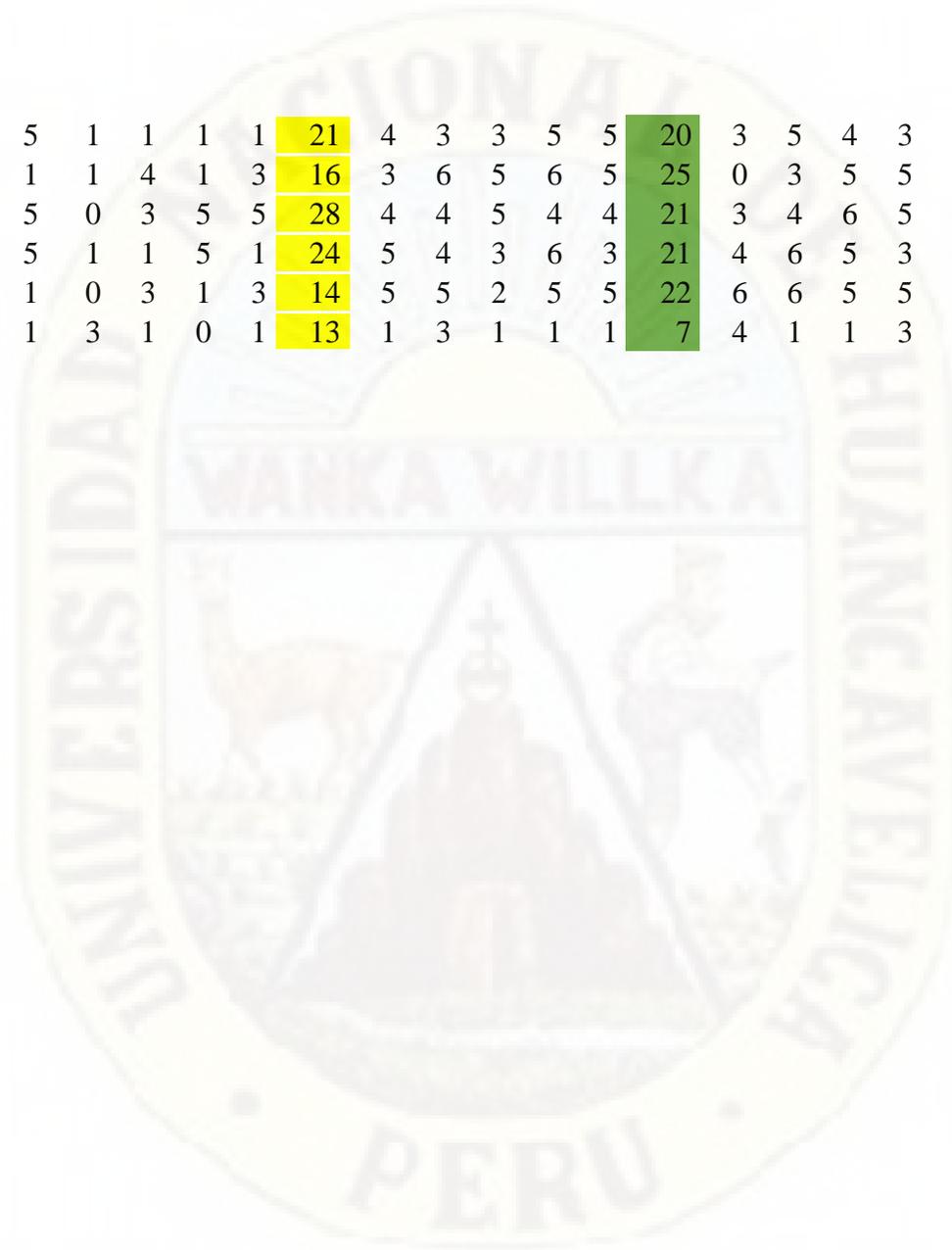
25	4	3	3	5	4	3	3	5	5	35	4	2	1	1	1	9	3	1	1	3	1	4	1	1	15	59
26	5	2	5	2	4	1	0	2	5	26	3	1	5	3	5	17	0	4	1	2	4	4	5	5	25	68
27	1	1	3	5	1	3	3	1	1	19	1	1	3	4	1	10	3	1	1	5	1	1	1	1	14	43
28	3	3	3	1	1	4	1	5	3	24	5	3	3	1	3	15	4	5	5	3	1	5	5	4	32	71
29	3	4	1	1	1	1	1	1	1	14	1	3	4	1	1	10	1	1	3	5	1	3	3	1	18	42
30	1	5	1	5	3	1	1	0	1	18	5	1	1	1	1	9	1	0	2	1	3	2	2	1	12	39



Base de datos Satipo

	Cansancio emocional										Despersonalización					Realización personal										
	1	2	3	6	8	13	14	16	20		5	10	11	15	22		4	7	9	12	17	18		19	21	
1	1	3	2	1	3	1	1	2	6	19	1	4	1	1	4	11	1	0	2	1	3	1	1	1	10	40
2	2	1	3	3	1	1	4	1	1	15	3	6	5	3	5	22	4	3	5	5	4	3	4	4	32	69
3	4	5	5	2	5	0	3	4	1	25	3	4	5	2	3	17	0	4	6	5	5	6	5	5	36	78
4	4	3	3	5	5	3	4	6	4	33	4	4	3	5	4	20	3	6	5	3	5	5	5	3	35	88
5	5	0	3	5	5	0	3	4	5	25	4	5	2	2	2	15	2	6	5	5	5	6	5	5	39	79
6	3	3	4	5	5	1	1	1	4	24	6	3	5	5	5	24	5	5	4	3	5	5	5	3	35	83
7	2	4	5	1	0	1	1	1	3	16	4	2	4	6	4	20	6	5	3	2	5	5	0	2	28	64
8	5	1	1	3	3	1	1	4	1	15	4	1	1	5	1	12	1	3	1	1	1	3	3	1	14	41
9	3	3	3	1	1	3	3	1	1	16	5	1	3	3	1	13	4	1	1	2	1	1	1	1	12	41
10	3	2	4	4	5	3	2	5	5	30	6	3	2	4	3	18	5	5	0	4	6	4	5	0	29	77
11	4	5	6	4	3	1	3	3	5	30	5	4	5	4	4	22	5	3	3	6	3	3	4	6	33	85
12	4	5	6	5	5	1	1	1	1	25	5	3	2	0	3	13	5	2	0	4	2	4	5	4	26	64
13	6	1	1	3	1	3	3	1	1	14	4	4	5	3	4	20	5	5	3	6	5	6	5	4	39	73
14	4	5	5	2	2	0	3	4	5	26	3	5	6	2	5	21	0	4	4	4	5	6	5	5	33	80
15	4	3	3	5	5	3	4	6	4	33	4	5	5	5	5	24	3	6	6	4	5	5	5	3	37	94
16	3	3	4	5	5	4	5	4	3	33	6	3	3	6	4	22	5	5	4	3	5	5	0	2	29	84
17	2	4	5	5	0	1	1	4	1	21	4	2	2	5	5	18	6	5	3	4	3	3	3	5	32	71
18	5	6	5	3	3	3	3	5	5	33	4	5	5	4	5	23	5	3	4	6	6	5	5	4	38	94
19	5	6	5	1	4	5	6	6	0	33	5	3	3	5	5	21	5	3	3	4	4	5	5	3	32	86
20	5	5	5	5	0	6	4	5	3	33	3	2	4	5	5	19	4	5	3	5	4	3	3	4	31	83
21	5	5	0	3	3	5	4	5	0	25	2	5	6	5	5	23	3	3	4	5	5	2	5	3	30	78
22	3	3	3	0	2	1	1	1	3	14	5	5	6	5	3	24	4	3	4	5	3	5	3	4	31	69
23	6	1	1	3	1	1	1	3	1	12	4	1	1	0	1	7	5	4	1	1	2	1	1	1	16	35
24	4	5	5	4	6	3	2	4	6	35	3	5	5	3	6	22	0	5	4	0	5	6	5	5	30	87

25	4	3	3	6	5	1	1	1	1	21	4	3	3	5	5	20	3	5	4	3	5	5	5	3	33	74
26	5	2	1	3	1	1	4	1	3	16	3	6	5	6	5	25	0	3	5	5	5	5	0	2	25	66
27	3	5	3	2	5	0	3	5	5	28	4	4	5	4	4	21	3	4	6	5	6	6	5	5	40	89
28	3	3	3	5	5	1	1	5	1	24	5	4	3	6	3	21	4	6	5	3	6	5	5	4	38	83
29	3	4	1	1	1	0	3	1	3	14	5	5	2	5	5	22	6	6	5	5	4	3	3	4	36	72
30	4	5	1	1	1	3	1	0	1	13	1	3	1	1	1	7	4	1	1	3	1	1	2	1	14	34





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL**

**FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: Estrés laboral de docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la región Ica y Junín - 2021
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy buena			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				95
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				94
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				97
4. Organización	Existe una organización lógica																				98
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				98
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				98
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				98
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				94
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				98

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96,5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Luis ALBERTO ACHCARAY AURIS	DNI N°	41765724
Dirección domiciliaria:	Urb. las Casuarinas J-26/I- etapa	Teléfono/Celular:	956369769
Título Profesional	Licenciado en educación		
Grado Académico:	Maestro en educación		
Mención:	Gestión educativa.		


 Firma
 Lugar y fecha: Ica, 22 de julio 2021



'AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA'



CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC "JOSÉ GÁLVEZ" DEL DISTRITO DE RIO NEGRO, PROVINCIA DE SATIPO, REGIÓN JUNÍN.

HACE CONSTAR:

Que la Prof.: Olivia Mariella LÓPEZ GARCÍA identificada con DNI N°42495396 y la Prof.: Jéssica Cecilia JARA RAMOS, Identificada con DNI N°41005313, entre los meses de Junio y Julio del año de 2021, aplicaron a 30 docentes del nivel secundario de nuestra Institución Educativa el CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY, que consta de 22 ítems, que conduce a la elaboración de la Tesis Titulado: **Estrés laboral de docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la región Ica y Junín – 2021**, para optar el título de Segunda Especialidad profesional en Psicología Educativa y Tutoría en la Universidad Nacional de Huancavelica

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que estimen convenientes.

Rio Negro, Julio del 2021

Atentamente


 Angel Barreto Landeo
DIRECTOR



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”



CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC “FERMIN TANGUIS” DE LA PROVINCIA DE ICA, REGIÓN ICA.

HACE CONSTAR:

Que la Prof.: Olivia Mariella LÓPEZ GARCÍA identificada con DNI N°42495396 y la Prof.: Jéssica Cecilia JARA RAMOS, Identificada con DNI N°41005313, entre los meses de Junio y Julio del año de 2021, aplicaron a 30 docentes del nivel secundario de nuestra Institución Educativa el CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY, que consta de 22 ítems, que conduce a la elaboración de la Tesis Titulado: **Estrés laboral de docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la región Ica y Junín – 2021**, para optar el título de Segunda Especialidad profesional en Psicología Educativa y Tutoría en la Universidad Nacional de Huancavelica

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que estimen convenientes.

Ica, Julio del 2021

Atentamente



I. E. "FERMIN TANGUIS"

BRIGIDA ELIDA SUÁREZ LEGUA
SUB DIRECTORA

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY

I.E. "José Gálvez" Edad 59 Fecha: 21-06-21

Estimado docente sírvase responder a las Interrogantes las mismas que nos servirá para poder desarrollar el trabajo de investigación teniendo en cuenta los rangos de medida de la escala.

- 0= NUNCA.
- 1= POCAS VECES AL AÑO.
- 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3= UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4= UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6= TODOS LOS DÍAS.

	ITEMS	Escala
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	5
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	0
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	3
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	4
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	5
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	6
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	4
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	5
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	5
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo	3
14	Creo que trabajo demasiado	2
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	3
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	4
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	5
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	5
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	5
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	6

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY

I.E. Fermin Tanguis Edad 47 Fecha: 18-06-2021

Estimado docente sírvase responder a las interrogantes las mismas que nos servirá para poder desarrollar el trabajo de investigación teniendo en cuenta los rangos de medida de la escala.

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

	ITEMS	Escala
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	1
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	3
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	2
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	1
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	1
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	1
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	0
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	3
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	4
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	1
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo	1
14	Creo que trabajo demasiado	1
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	1
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	2
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	1
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	1
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	0
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	4