

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**PRESIONES LABORALES Y EL ESTRÉS EN  
LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA  
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PATIVILCA –  
2019**

**PRESENTADO POR:**

**ROJAS MORALES, ROCÍO JACKELYN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**ASESOR:**

**Mo. Arévalo Flores, Henry Marcial**

**HUACHO - 2019**

# TESIS - EPG- ROJAS MORALES ROCIO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="http://eprints.ucm.es">eprints.ucm.es</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	

**PRESIONES LABORALES Y EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DEL  
NIVEL SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PATIVILCA – 2019**

**ROJAS MORALES, ROCÍO JACKELYN**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Mo. Arévalo Flores, Henry Marcial**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
HUACHO  
2019**



## **DEDICATORIA**

El trabajo está dedicado a mis angelitos en el cielo  
por hacer de mí una mejor persona

*Rocio Jackelyn Rojas Morales*

## AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestro señor, que nos dio la existencia en este escenario, gracias a él puedo disfrutar de mi familia y especialmente de mis sobrinos que tanto los adoro. A todos mis compañeros de labores y a los que participaron en este trabajo.



# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>viii</b>

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>4</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>4</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>5</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>6</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>7</b>

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>8</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>8</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Bases filosóficas</b>	<b>29</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>30</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>31</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>31</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>31</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>32</b>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>35</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>35</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>35</b>

3.2.2	Muestra	35
3.3	Técnicas de recolección de datos	35
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	36
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS</b>		
4.1	Análisis de resultados	37
4.2	Contrastación de hipótesis	53
<b>CAPÍTULO V</b>		
<b>DISCUSIÓN</b>		
5.1	Discusión de resultados	57
<b>CAPÍTULO VI</b>		
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		
6.1	Conclusiones	64
6.2	Recomendaciones	65
<b>REFERENCIAS</b>		<b>66</b>
7.1	Fuentes documentales	66
7.2	Fuentes bibliográficas	66
7.3	Fuentes hemerográficas	68
7.4	Fuentes electrónicas	69
<b>ANEXOS</b>		<b>70</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación de las presiones laborales y el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Pativilca en el año 2019. **Materiales y Métodos:** Investigación de tipo básica, correlacionales, que no son experimentales y transversal. Se contó con una población de 142 docentes que laboran en las instituciones públicas del distrito de Pativilca, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento fue el cuestionario, con 30 ítems para X y 22 ítems para Y, con una prueba de confiabilidad y normalidad. **Resultados:** Se demostró la hipótesis alterna al hallar el valor  $p = 0,000$  y ser menor a 0,05; teniendo una correlación positiva, por lo tanto, se acepta  $H_1$ . **Conclusiones:** Las presiones laborales estarán relacionadas con el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Pativilca en el año 2019.

Palabras clave: Presiones laborales, Estrés laboral, Estresores laborales, Estresores internos y externos en docentes

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between work pressures and work stress in teachers at the secondary level of the Public Educational Institutions of the District of Pativilca in the year 2019. **Materials and Methods:** Basic type research, correlational, not experimental and cross section. There was a population of 142 teachers who work in public institutions in the district of Pativilca, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, with 30 items for X and 22 items for Y, with a Pearson's Chi-square test. **Results:** The alternative hypothesis was proved by finding the value  $p = 0.000$  and being less than 0.05; having a high positive therefore H1 is accepted. **Conclusions:** The labor pressures will be related to the work stress in the teachers of the secondary level of the Public Educational Institutions of the District of Pativilca in the year 2019.

**Keywords:** Work pressure, work stress, work stressors, internal and external stressors in teachers

# INTRODUCCIÓN

El profesorado de nuestra educación básica continua, hoy en día realizan muchas actividades, esto debido a la urgencia de sus necesidades, logrando cada vez procesos más rápido; debiendo de considerar que este mundo es cambiante donde todo va en aumento: jornadas laborales, exigencias, la rigurosidad de las actividades, presión por lograr respuestas, etc. pueden ocasionar graves problemas humanos, incluso relacionados con el desarrollo laboral. Este escenario no es ajeno al profesorado, ya que ahora tienen que desempeñar no solo las tareas de aprendizaje propias del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también puestos administrativos y otras funciones más; que no están a su alcance o dominio, causándoles problemas de exceso de labores o inestabilidad de emociones.

Debiendo de considerar el entorno familiar y el social a la que los docentes están expuestos, donde continuamente dejan de lado a la familia por cumplir con sus obligaciones profesionales a pesar que la jornada laboral ya concluyó. Todo esto le genera desgaste, desgaste corporal y neuronal, el comportamiento, ambientación, actitudes negativas que se verán en su labor o a su propio entorno, incomodidad, etc., teniendo como consecuencia una restricción o incomodidad que se ve en nuestros tiempos, la cual se denomina “estrés”.

La tesis se llevó acabo en las instituciones de educación pública (IEP) de nivel de secundaria ubicadas en el distrito de Pativilca en el 2019, presenta seis capítulos:

Capítulo I: se abordó la problemática, las cuales se formularon en dos categorías, los objetivos de investigación, sus limitaciones y la viabilidad de poder desarrollarse.

Capítulo II: se abordó trabajos previos a la investigación, tanto nacionales como internacionales, para luego conceptualizarlo, llegando a la construcción de la operacionalizacion y por ultimo plasmarlo en las hipótesis de investigación.

Capítulo III: se abordó los métodos, población, tamaño muestral, su recolección y posteriormente su procesamiento mediante herramientas tecnológicas.

Capítulo IV: se abordó la categorización de las variables, mediante tablas y gráficos estadísticos, llegando a la contrastación de las hipótesis de investigación, las cuales fueron

Capítulo V: se abordó la comparación y diferencias entre las investigaciones relacionas a nuestro trabajo. Las cuales generaron una discusión científica.

Capítulo VI: se abordó la conclusión y las recomendación que se dieron en la investigación.



# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Los cambios que se viven en estos tiempos son de gran importancia, donde deberemos de priorizar todos nuestros esfuerzos a dos puntos esenciales como son el estrés laboral de los docentes y las presiones laborales a la que estos están expuestos, las cuales se evidencian en una serie características y necesidades que se relacionan con la problemática que se vive en el sector educativo y porque no mencionar en las diferentes IEP y superiores de nuestra provincia. En las últimas décadas las organizaciones responsables de nuestra salud han dirigido su interés en el cuidado de la salud mental de las personas, puesto que, si se tiene trabajadores saludables y con una estabilidad emocional adecuada a sus necesidades, las organizaciones verán incrementado sus operacionalidad y rendimiento en todos sus aspectos.

Los docentes que laboran en las IEP del básico regular son expuestos a diferentes presiones tanto dentro del trabajo como fuera de ella, la cual les produce un estrés y estas puedan tener repercusiones en su labor o trato con sus estudiantes.

Refiriéndonos al estudio de dos disciplinas particularmente importantes, el estrés en el trabajo y la presión en el trabajo, haciendo referencia a ciertas características y propiedades asociadas a la situación actual en los centros de estudio desde el nivel básico o superior. Recién en los últimos años la sociedad ha empezado a entender los importantes

efectos del estrés en la sociedad y su influencia en la economía, producción y desarrollo de diferentes sectores.

Como consecuencia, se estudiaron y se recomendaron aplicar estrategias para superar la importancia de la misma, regularmente se confunde con inactividad, desganancia, poca intención, etc. Los individuos, en diferentes áreas de la vida, están sujetos a muchas presiones que crean estrés. Se debe de considerar el crecimiento de su carrera como parte esencial. La persona cuenta con una gran capacidad de adaptación, obligándolo en determinadas circunstancias a esforzarse mucho sin la preparación previa del sujeto, esto se manifiesta finalmente tanto en el individuo como en la organización. Las respuestas de tener estrés, se verán a largo plazo, según los rasgos personales, con distintos síntomas, así como diferentes formas y maneras para enfrentar escenarios estresantes.

Actualmente, existen puestos de trabajo altamente volátiles que conducen a una mala concentración y desenvolvimiento en el centro de labores de los empleados del área del estado y privado debido a la excesiva rotación, despido anticipado y evaluación del gobierno central.

Por lo tanto, como reacción negativa, el estrés laboral provoca cambios emocionales físicos y sociales como fatiga, ira y depresión. Estas emociones suelen ir acompañadas de variaciones fisiológicas fuertemente patógenas y son la respuesta de determinadas características del trabajo del profesorado de secundaria. El mediador es consciente de lo que imponen al profesor suponen una amenaza para la autoestima y la seguridad, y se activan normativas de protección para minimizar las amenazas.

En nuestro país, la tercera parte del tiempo de los adultos se dedica íntegramente al trabajo. Considerando no solo el tiempo, los días y los años que un individuo realiza en mención a su trabajo, así también a la calidad de su trabajo, podemos comprender el efecto que se genera en el bienestar del trabajador. Con respecto a su entorno humano, familiar,

social, este último, cabe indicar que la salud del trabajador necesita de las actividades laborales que realiza, de la realidad social, y del modo de producción que dirige. Por lo tanto, como reacción negativa, el estrés laboral provoca cambios emocionales físicos y sociales como fatiga, ira y depresión. Estas emociones suelen ir acompañadas de las variaciones fisiológicas. (Llosa, 2013, pág. 38)

A lo largo tiempo, el alcance de la organización de la institución educativa secundaria se ha convertido cada vez más en describir y analizar la percepción humana relacionada con la planificación de la institución; en este caso el director, el docente y el ámbito administrativo. En este sentido, nos remite la responsabilidad de las personas que se involucran en el desarrollo integral de los alumnos. Se puede observar que el uso de las nuevas tecnologías de la información no se toma en serio; Esto implica que los estudiantes no comparten información en tiempo real, lo que se traduce en un bajo aprendizaje de las materias que requieren este tipo de herramientas, los docentes cuentan con poca información sobre las novedades laborales en el aula, y en el apartado administrativo, especialmente en Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), nuestras autoridades implementan estas tecnologías, se resolverán una serie de problemas académicos y organizativos en nuestro distrito.

Se ha observado que es muy común lidiar con el exceso de alumnos en cada salón de clases en la situación de estrés negativo de las escuelas secundarias que funcionan en varias instituciones públicas en el distrito de Pativilca. El tiempo y el tiempo asignado para cada tema no es óptimo. En estas situaciones, el profesor estará sobrecargado de trabajo en el momento de la evaluación, tanto en el momento de cada asignatura asignada al profesor como en el momento de la realización de la memoria. Por ello, es importante implementar herramientas técnicas que faciliten el trabajo de los docentes. Escasa utilización de herramientas técnicas para facilitar la gestión de informes académicos y profesionales,

condiciones de trabajo y condiciones económicas que enfrentan los docentes considerados por los sujetos encuestados.

La causa del estrés es el denominado estresor o estímulo que provoca una respuesta de estrés en los docentes de diversas IEP. del distrito de Pativilca.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre las presiones laborales y el estrés en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre el ámbito organizacional y el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad y el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito del Distrito de Pativilca, 2019?
- ¿Cómo es la relación entre el uso de tecnología y el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre las presiones laborales y el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el ámbito organizacional y el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.
- Identificar la relación entre la responsabilidad y el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.
- Determinar la relación entre el uso de tecnología y el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

La Organización internacional del Trabajo (OIT) destaca que la detección temprana es importante para evitar las nefastas consecuencias asociadas al estrés, que no solo afecta a los trabajadores, sino que considera también una amenaza a futuro para la empresa y la productividad del país. El término de estrés se ha investigado que ha ganado importancia social en pleno segundo milenio. El estrés a menudo se asocia con el trabajo o las actividades

laborales. De hecho, estos enfoques se relacionan con la experiencia y su impacto en el bienestar personal, salubridad y plenitud de vida en los individuos. (Sandín, 2006)

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Ante los indicios de comportamiento de maestros de la educación primaria regular de las escuelas secundarias ante situaciones de estrés, esta es una mala gestión y calidad del servicio, traduciéndose en un servicio deficiente en la educación superior.. El análisis se hace a partir de la necesidad de señales de comportamiento docente en situaciones de estrés y presión laboral y posteriormente representa las herramientas básicas para apoyar y potenciar el proceso de mejora continua de nuestra comunidad educativa.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

La presión laboral y el estrés de maestros de secundaria, con la ayuda de diversas disciplinas científicas como la medicina, la psicología, la neurología, la ciencia neuroendocrina, la biología, la neurociencia, la atención en nuestro departamento del condado, algunas de las cosas que se volverán relevantes como preventivas y Los estándares integrales de atención médica son claros para prevenir futuros factores estresantes internos o externos para los docentes.

#### **1.4.4. Justificación metodológica**

El presente estudio de investigación se justifica desde el punto de vista metodológico, puesto que se llevó a cabo la aplicación de las encuestas a cada variable de estudio que estuvieron conformadas por 30 ítems y 22 ítems respectivamente.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

#### **1.5.1. Delimitación espacial**

En las IEP José Pardo y Barrera, San Jerónimo, Simón Bolívar, José Encimas Franco y Rosa Soto de Manrique, ubicados en el distrito de Pativilca.

### **1.5.2. Delimitación social**

Fueron los docentes de las IEP José Pardo y Barrera, San Jerónimo, Simón Bolívar, José Encimas Franco y Rosa Soto de Manrique.

### **1.5.3. Delimitación temporal**

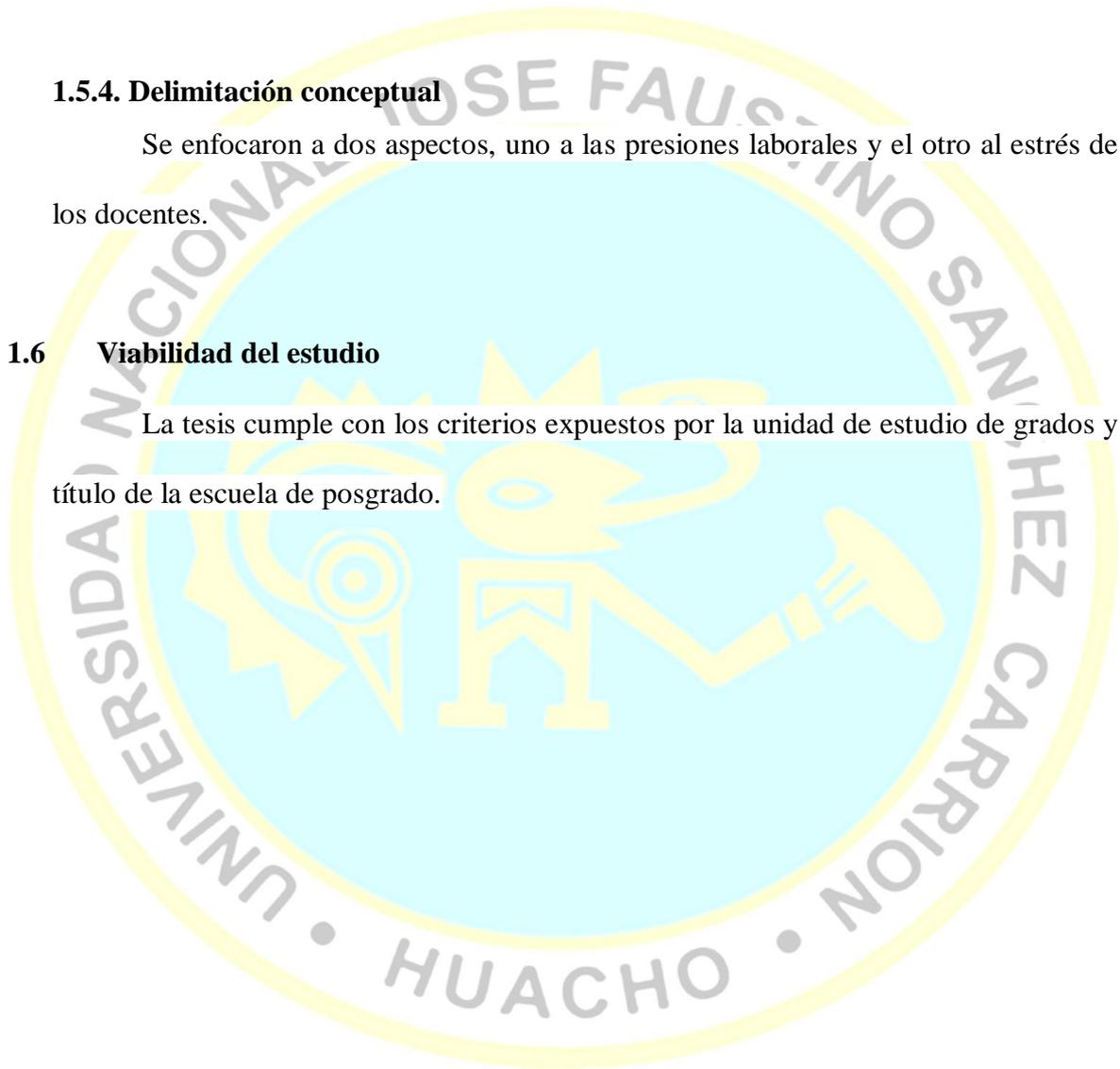
Fue desarrollado entre los meses de marzo a junio del 2019.

### **1.5.4. Delimitación conceptual**

Se enfocaron a dos aspectos, uno a las presiones laborales y el otro al estrés de los docentes.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

La tesis cumple con los criterios expuestos por la unidad de estudio de grados y título de la escuela de posgrado.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Montejo, E. (2014) en su investigación, tuvo por objetivo evaluar el síndrome de “Burnout” en los docentes (ESO) en la comunidad de Madrid, con la intención de contribuir a establecer criterios diagnósticos propios de esta profesión, y verificar si el “Burnout” acontece determinado por las mismas características que otros estudios han reflejado. Aplicando el instrumento de medida MBI-ES en población docente, su consolidación a través de la revisión de la literatura existente y de nuestros resultados abalan su utilización, no siendo necesario el planteamiento de otros instrumentos de medida alternativos. Los resultados obtenidos apoyan el uso del instrumento Big-Five (IPIP) en el ámbito de los factores de personalidad, herramienta de fácil acceso y de aplicación más breve que el Big-Five. En conclusión, la investigación a nivel teórico puede intervenir en algunos rasgos que brinden información sobre cómo avanza la acción de las variables del contexto, con el fin de adoptar estrategias de investigación experimental, debe ser sustituida por una investigación piloto en el centro.

González, I. (2014), de su trabajo de investigación tuvo por propósito de encontrar el grado de Burnout de maestros de la Universidad de Monterrey. Aplicando 5 cuestionarios: el M.B.I. Teniendo por resultado alto para esta muestra. También se señaló que los docentes tienen pleno conocimiento tanto el estado de materiales, estado social, normatividad, desempeño y adecuación de los docentes y docentes a sus organizaciones. Con respecto a las fluctuantes condiciones generales de trabajo, los docentes dijeron estar complacientes y cómodos en su labor. Exponiendo las

respuestas de complacencia en su entorno diario de los docentes generalmente reflejan que los docentes están contentos con sus vidas. Con respecto de la prioridad del crecimiento profesional continuo, el 91.0 % de los docentes dijo que era importante para ellos.

Erazo, L. (2013), en su investigación, tuvo por propósito demostrar la coherencia que tienen los diferentes criterios vivenciales de la tecnostrain y la precedencia vivencial del tecnoestrés. Por conveniente se tomó las respuestas de ocho decenas de maestros, agrupadas en damas con un 48% y varones con un 52%. Cuando se concluye que el equilibrio entre la demanda y los recursos tecnológicos es la principal causa del tecnoestrés, pero se le da una importancia muy notoria al rol de las posibilidades propias del maestro, ya sea personal o de forma grupal, incluyendo la “creencia en la eficacia”, se ha convertido en tecno-un proceso que lógicamente enfatiza que las medidas preventivas e intervencionistas van en la misma dirección, dirigidas principalmente a reducir las necesidades técnicas y mejorar los recursos técnicos y la mano de obra.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Merino, V. (2013) nos evidencia como una prioridad fundamental el saber el grado de estrés en los maestros de la universidad en estudio; donde se logró ejecutar una investigación no experimental a un grupo de maestros, medidos por una encuesta de 55 enunciados y con una escala de medición tipo Likert. Logrando evidenciar que el grado de estrés de los maestros es de 2.5, es decir es moderado; respecto a las presiones laborales se logró determinar que no están relevante, puesto que muestran una asociación moderada baja.

Donayre, C. (2016) tuvo por prioridad examinar y observar desde el punto de vista que proporción las características de maestros con estrés laboral en la IEP Bilingüe. Tomo como referencia el enfoque cualitativo y de carácter descriptivo; para lograr evidenciar la existencia de factores que generen estrés laboral en los maestros. Como resultado, los docentes que utilizan programas internacionales son percibidos como indiferentes, con estructuras y entornos organizacionales existentes ambiguos que afectan directamente su capacidad para desempeñar sus funciones, y como resultado, las autoridades del IEPB encuentran poco valor. En particular, esto se refleja en su salud física y mental, afectando sus motivaciones laborales y personales y provocando problemas que se extienden al hogar.

Díaz, A. (2014) en su trabajo de investigación, tuvo por propósito examinar la coherencia del síndrome de Burnout (SB) referido al desempeño de maestros universitarios en la UN del Callao. Empleándose una batería de preguntas que logran cuantificar el SB; distribuidas en 22 enunciados. En cuanto a la despersonalización, el 54.0% de los docentes presenta despersonalización moderada y el 16% severa, mientras que el 62.0% de docentes presenta fatiga emocional moderada y el 16.0% severa. En cuanto al desempeño personal, el 58.0% de los docentes tiene un desempeño personal moderado y un 24.0% bajo. Finalmente, las variables del SB el 64.0% de los maestros presentan burnout o burnout de grado medio, y el 18.0% de los maestros presentan burnout de grado alto. Para las calificaciones educativas fluctuantes, el 40.0% de los estudiantes cree que las calificaciones de los maestros son consistentes y el 36.0% cree que las calificaciones son malas.

## 2.2 Bases teóricas

### 2.2.1. Presiones laborales

La presión de trabajo es la capacidad de trabajar en condiciones difíciles, tiempo o sobrecarga de tareas manteniendo la eficiencia. Además, casi todos los trabajos de hoy están bajo presión, esto se puede confirmar mirando los anuncios clasificados. (Alles, 2003, pág. .210)

La presión incluye ansiedad y, a veces, ansiedad asociada con lo que consideramos "vida o muerte". En realidad, la labor desde el control de la presión puede entenderse o comprenderse como la capacidad de trabajar en ambientes diferentes desfavorables, mayor uso de tiempo o sobrecarga de trabajos que deberán cumplirse eficientemente. Las secretarías, oficinistas, ejecutivos y la alta gerencia pueden enfrentar presiones similares. Doval et al. (2004)

Los estresores seleccionados a nivel organizacional-institucional son comúnmente denominados macrofenómenos porque se unen desde el punto de vista general en el entorno laboral. Estos son inevitables dentro de una organización, como los estresores-instituciones individuales y colectivos y deben ser entendidos por los directores/gerentes. Sin embargo, hemos aludido brevemente a los estresores del grupo y la organización y los hemos adaptado a nuestra vida cotidiana, vivencias actuales o formas de interés de este estudio, que trataremos con más detalle a continuación. Greene et al. (2002).

### **2.2.1.1 Estresores pertenecientes al ámbito de área y al de institución**

#### **Estructura organizacional – institucional**

Greene et al. (2002), logran evidenciar por medios de individuos que trabajan en ventas comerciales examinó la relación entre las estructuras alta, media y decrecimiento de la plenitud laboral y la dedicación en el trabajo. Descubrimos que los encargados de la venta cuentan con una estructura de mayor decrecimiento o estaban más satisfechos, menos estresados y trabajaban de manera más eficaz que los encargados de la venta de estructura media y mayor. (p.20)

Como podemos evidenciar las consecuencias del estrés que se dan en las personas se denotan en diferentes estructuras propias de cada ser. Para algunas personas, la distribución de las organizaciones no es importante y la falta de reconocimiento juega un factor estresante. Nuevamente, se necesita y es una prioridad una revisión de la gerencia del impacto estructural en el comportamiento y desempeño de los subordinados. ( Green et al., 2002, págs. 23-24).

#### **Ámbito organizacional**

Según Greene et al (2002), el área de una institución en la manera de identificar o describir el ámbito de cada ser o individuo o la ubicación de la actividad. Es el escenario donde la gente trabaja, hace bromas, implementa juegos y logra desarrollar pensamientos en su personal a cargo. Argumenta de manera corporal, individual e influyente para su personal. Varios individuos logran incrementar su forma o sentido

personal de responsabilidad por su entorno propio dentro de la organización. (p.25).

### **Cohesión en el grupo**

Para Salmi (2002), la cohesión de las masas lograra evidenciar un criterio de estrés, ya sea favorable o desfavorable para el individuo. Si la influencia o reciprocidad es una propiedad fundamental, su falta puede conducir a cambios fisiológicos como el decrecimiento moral, disminución de la capacidad y la elevacio de la presión arterial.

### **Responsabilidad**

Es importante plantear el tema de la responsabilidad docente a partir del estado actual de la sociedad y de la escuela como miembro, lo que permitirá a los docentes reflexionar sobre su rol frente al cambio de conductas de los alumnos y padres de familia. El brote reciente genera nuevas preocupaciones para los maestros que continúan haciendo preguntas sobre el comportamiento escolar moderno. (Greene et al, 2002, p.29)

### **Tecnología**

Álvarez (2007), explica tres tipos de tecnología organizacional – institucional:

- 1) Intensiva o rutinaria
- 2) Vínculo prolongado
- 3) Mediadora

Para algunas personas (maestros), la tecnología organizacional puede ser un factor estresante que afecta el comportamiento y la fisiología no solo porque no existe, sino porque no saben cómo usarla. (Álvarez, 2007, p.39)

### 2.2.2. Estrés

#### **Definición**

Según Martínez (2004), mucha gente utiliza la expresión de estrés a la manera de tener nerviosismo, ansiedad, temor, malestar y tensión, frente a esto los científicos dicen de que hablan, el significado y alcance de estos conceptos, el resultado es difícil de definir con claridad.

Según Gil (2005) son definiciones existentes completamente separadas que implican múltiples aspectos, desde las condiciones ambientales hasta la reacción de un individuo al entorno de trabajo potenciales. (p.29)

Según Hernández (2013) el termino de estrés una invitación a actuar que provoca una persona, ya que le puede producir respuestas a sus tensiones. Aquí, tensión es semejante coacción con deformación en el sentido corporal.

Durán (2014) son informa que la tensión que se puede desarrollar en nuestras vidas, se verá reflejado en la calidad de estas en el entorno laboral, donde los niveles de apresuramiento se encuentran al tope o al mínimo de

este nivel, que afectan de manera negativa al rendimiento en el trabajo.

(p.41)

Silvero (2007), el estrés docente se asocia a un decrecimiento de su autoestima, ya sea por el escaso apoyo de su entorno institucional o por el grupo escolar, impotencia y frustración como resultado de los desequilibrios percibidos por los docentes, entre ellos podemos mencionar el escaso valor, la falta de motivación y el incumplimiento de logros, la escases de habilidades, el insuficiente recurso y las demandas de su entorno diario.

Según Cía (2001), cuando llegas a un punto de inflexión en la curva de rendimiento humano, experimentas un estrés grave. Esta es una forma de U invertida, que muestra cómo se optimiza el rendimiento biológico con una mayor activación hasta el punto en el que la demanda excesiva lleva al organismo al borde del trastorno de adaptación o la destrucción.

(p.24),

Enfoque de Cano (2002):

- ✓ Estímulo: Provoca reacción.
- ✓ Respuesta: Evidencia cambios de conducta.
- ✓ Interacción: Estímulo exterior

### 2.2.3. El estrés laboral

En todos los escenarios empresariales en donde se involucre el estrés, se puede manifestar la responsabilidad del máximo órgano directivo y también de la propia institución, siempre que la provoque o la mitigue, o que se reconozca o mejore en el momento oportuno. Pero también existe una responsabilidad ineludible que recae en los empleados que necesitan desembocar situaciones vividas, encontrar consejo, tener claro la decisión que se tome, muy a pesar que el escenario le sea desfavorable, y hacer variaciones significativas sus etapas vivenciales. El proceso de participación del terapeuta suele ser largo, no siempre fácil o conveniente. (Cano, 2002, p.29)

Martínez (2004), esto resulta de una discrepancia entre las habilidades de un individuo y las demandas laborales. Esto puede ser crónico si no se recupera por completo durante las horas de trabajo y agudo si se trata de situaciones a corto plazo. Sin embargo, puede ser difícil distinguirlos.

#### **Agotamiento**

Surge de la saturación general del trabajo y se manifiesta de dos formas: fatiga física y mental. Generalmente, el cansancio en este ámbito laboral se manifiesta en forma de cansancio crónico, falta de interés por el trabajo y falta de iniciativa. Como se ha comentado en otras situaciones, es muy común que este cansancio traspase los límites del trabajo y llegue a casa. Se debe de considerar:

- Falta de apetito
- Dolor de cabeza
- Malestar
- Insomnio
- Dolor del esqueleto

### **Dificultad**

El propósito es reconocer y saber de las atribuciones que les sean más dificultosas o más comunes que enfrentan los maestros en el sector educativo o en el sector geográfico; puesto que es su primera experiencia laboral y la modalidad de su respuesta cuando las encuentran. El examinar cuidadosamente se enfocara a escenarios de carácter dificultoso que enfrentan los docentes al inicio de la lección, se relaciona con las dificultades que encuentran los profesores en su labor cotidiana o en el salón de clases, y responde cuando estos docentes se encuentran con dichos problemas. Examinar la modalidad de la respuesta que construyes cuando estas al frente de estos inconvenientes (Zoppi, 2001)

Como se puede distinguir, el crecimiento y desarrollo que tienen nuestros maestros es constante y en algunas etapas es dinámico, el primer año de la práctica educativa resulta de especial interés en este estudio, con

períodos de singulares características específicas que son ampliamente analizados en la literatura profesional.. (Zoppi, 2001, p.81)

### **Fuentes de insatisfacción**

La insatisfacción con un trabajo puede afectar el desenvolvimiento de sus obreros y el desarrollo de la empresa; esto se verá reflejado en el decrecimiento de la productividad y en el incumplimiento de las metas institucionales; por lo que una empresa deberá de contar con medidas de contingencia que blinden el cuidado de los empleados, las cuales buscaran que estén contentos con el trabajo. Para hacer esto, debe asegurarse de estar trabajando en el entorno físico adecuado y en condiciones favorables. Las áreas ruidosas, calurosas y concurridas, o las áreas mal ventiladas pueden dañar a los trabajadores y afectar su desempeño. (Hernández, 2013, p. 62).

Existiendo factores que afectan a los trabajadores:

- Salario insuficiente o no cubren sus necesidades básicas.
- Ambiente laboral inadecuado o falta de comunicación con los miembros que conformas su centro laboral.

#### **2.2.4. Modelos de estrés laboral**

Esta manera de expresar un óptimo control de demandas, tuvo como propósito desarrollar eventos que identifiquen o expliquen la situación laboral, donde se reconocerá angustias o nerviosismos graves, las cuales se plasmaran de dos maneras en el centro laboral. De otra parte, se entiende como los estrictos requisitos que se le imponen a un trabajador

tanto a nivel psicológico como físico, y por otro lado, el nivel de independencia que se les atribuye a los obreros para poder decidir por su propia voluntad aspectos relacionados a él, que un individuo puede ejercer en su contra. tareas y sus habilidades para usarlas (Tsutsumi & Kawakami, 2004).

Calnan et al. (2000), nos argumenta que la manera de representar las remuneraciones laborales, se basa principalmente en la importancia del trabajo en el empleado; ya que para que exista una productividad óptima se deberá contemplar los premios, motivaciones, dadas, cuidados mentales o psicológicos de sus trabajadores. Esta manera de apreciación se fundamenta en la poca coherencia que se dan entre el empleado y el empleador; puesto que también los trabajadores contribuyen con la empresa en la que trabajan y los beneficios que reciben (dinero, autoestima o promoción profesional), lo que genera estrés.

#### **2.2.5. Tipos de estrés laboral**

Campos (2006) desglosa este apartado de dos maneras:

**El episódico:** Se da cuando instantáneamente, es estrés después de que ocurre, o después de que todos los síntomas que lo causaron hayan desaparecido, sin mucha demora. Un ejemplo de este tipo de estrés ocurre cuando un empleado es despedido del trabajo.

**El crónico:** Cuando el individuo está sometido a:

1. Situaciones laborales no adecuadas.
2. Situaciones de exceso de trabajo.
3. Situaciones donde varían sus cambios.
4. Situaciones donde las decisiones son de mucha importancia.

El estrés crónico ocurre múltiples ocasiones o cuando el empleado está continuamente expuesto a factores que desarrollan estrés, dado que estas manifestaciones se visualizan más cuando el individuo se encuentra en escenarios complicados o dificultosos de desarrollar.

#### **Tipos de Estresores Laborales:**

Campos (2006) lo clasifica:

##### **1) Ambiente físico**

- ✓ Iluminación
- ✓ Sonidos inadecuados
- ✓ Estructuras o lugar de trabajo
- ✓ Temperatura ambiental
- ✓ Obesidad

##### **2) Tarea**

- ✓ Saturación mental en el trabajador.

- ✓ Responsabilidad laboral o de situaciones relacionadas en el trabajo.

### 3) Organización

- ✓ Discrepancias y contradicciones de funciones
- ✓ Exceso de carga laboral, la cual lleva a un agotamiento físico y mental de los individuos dentro de la organización
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Motivación y crecimiento profesional

#### 2.2.6. Fuentes del estrés laboral

Campos (2006). Dado que estresan a los trabajadores, son muchos los estados laborales que se vienen estudiando en coherencia con el estrés en el trabajo. Estos incluyen tareas repetitivas, tareas encadenadas, trabajo de supervisión o supervisado, horas extra no dispuestas, tiempo inflexible o incapacidad para realizar el trabajo. Se identifican 6 fuentes de estrés laboral:

- Condición física de trabajo.
- Distribuciones temporales de labores y tiempo para terminar dicha acción.
- Sobrecarga laboral.

Las demandas laborales están estrechamente ligadas a la búsqueda de una productividad mayor y que garanticen la calidad, la adaptación a

nuevos estándares y la adaptación a la manipulación de nuevas tecnologías, a menudo acompañadas de variaciones procedimentales y la contratación necesaria por parte de los empleados. Esta situación puede dar lugar a críticas y demandas de que las tareas no se realizan con eficacia o rapidez.

- Varios investigadores señalan el entendimiento social de criterio común como causa del estrés laboral. Cada vez más, se requieren habilidades y capacidades de los candidatos a un puesto de trabajo.
- Las tareas aburridas y repetitivas también son dolorosas.
- Otra fuente de estrés es un área general llamada nivel de trabajo y las tareas que realiza un trabajador en relación con un requisito o requisito del rol, su rol en la empresa, lo que necesita hacer, o lo que no tiene que hacer, o sus responsabilidades han terminado.
- Los conflictos de roles ocurren cuando las descripciones de los puestos difieren significativamente.
- La responsabilidad, especialmente hacia los demás, es un factor estresante, al igual que la responsabilidad indebida al tomar decisiones que tienen repercusiones graves para los demás o para la empresa en su conjunto.
- Las coherencias que se dan en la sociedad ligadas al trabajo, son otra fuente de estrés. Las afinidades son prioritarias y entre ellas se logran apreciar a las dificultades propias del individuo con factores estresantes.

- El criterio de comunicación que tiene en la sociedad es prioritario para desarrollar una labor optima, las cuales son ventajosas para las organizaciones.
- La carencia de afinidad en el trabajo, el alejamiento social y la falta de apoyo asociada son factores estresantes importantes para las habilidades sociales para relajarse. Algunas habilidades dependen de la persona porque son más extrovertidas y otras pueden aprenderlas. En el trabajo o fuera.
- La interacción que tiene el espacio personal o familiar es compleja. La convivencia familiar juega un papel fundamental en la adaptación individual de cada persona y en la plenitud en su trabajo.

Dada la influencia de la estructura organizacional, el ambiente de trabajo, suelen ser factores subjetivos que influyen en el estrés laboral. A menudo está bajo dependencia de como se comporten todos en la organización. Determinar el trabajo interno y los procesos operativos. Esta es una de las áreas del comportamiento corporativo que puede tener algún impacto en la satisfacción laboral y prevenir o reducir los niveles de estrés de los empleados, ya que está fuertemente influenciada por el estilo de liderazgo de los gerentes. Algunos de los factores que afectan el ambiente organizacional son:

- ✓ Cobertura de la organización
- ✓ Actividad y tipo de organización,

- ✓ Estrategias organizacionales
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Manejo al empleado.

### 2.2.7. Causas y factores desencadenantes

#### **Factores desencadenantes**

El estrés laboral ocurre cuando los trabajadores comienzan a experimentar experiencias negativas en el contexto de su trabajo debido a una intensa demanda de trabajo o problemas organizacionales. (Doval, Moleiro Y Rodríguez, 2004, p.89).

Doval (2004) identifica los siguientes criterios:

1. Relaciones intrínsecas
2. Relaciones personales
3. Relaciones al crecimiento profesional
4. Relaciones a la forma y ambiente organizacional

Santos (2004) nos dice que los avances tecnológicos en los sectores industriales han adoptado la constancia como un criterio estresante, enfatizando que complicado de apreciarlo por las personas en el lugar de trabajo. El día a día provoca desánimo, indiferencia, malestar, etc., a los miembros individuales de la organización, que son síntomas de un trastorno llamado estrés, por lo que en tales situaciones las personas se limitan a comportarse de la manera que les conviene, no es posible darse

cuenta plenamente su potencial. Completar el desarrollo en el lugar de trabajo de esta manera, mandado a prevenirse (p.67).

Breso (2008) reconocen tres factores:

1. Recursos laborales
2. Demandas laborales
3. Recursos personales

El balance de los factores incidirá en la característica y nivel de estrés del individuo. (Duran, 2010, p. 56)

### **Causas del estrés laboral**

Las malas organizaciones laborales, es decir, la forma en que se definen y gestionan los lugares de trabajo y los sistemas de trabajo, pueden generar estrés en el lugar de trabajo. El esfuerzo elevado que se dan en un entorno laboral, pueden dificultar los resultados esperados por la organización; por esta razón se deberá de contemplar los cuidados en el trato laboral, condiciones adecuadas para los empleados y una buena gestión de las responsables de la organización. (Duran, 2010, p. 63)

### **Peligros**

#### **En el trabajo**

- ✓ Monotonía laboral
- ✓ Escasa variedad

- ✓ Labores inadecuadas
- ✓ Antipatía laboral

#### Volumen y ritmo del trabajo

- ✓ Sobrecarga
- ✓ Abundantes restricciones laborales

#### Horarios de trabajo

- ✓ Jornada laboral inflexible
- ✓ Excesiva jornada laboral
- ✓ Horarios no contemplados
- ✓ Turnos imprevistos

#### Participación y control

- ✓ Participación irrelevante
- ✓ Sin acceso al control laboral

#### Contexto,

- ✓ Falta de seguridad
- ✓ Falta de promoción
- ✓ Falta de promoción.
- ✓ Trabajo no valorado.
- ✓ Remuneración insuficiente
- ✓ Pago injusto
- ✓ Falta de capacidades para el puesto

#### Entidad

- ✓ Responsabilidad no definida.
- ✓ Funciones contrapuestas
- ✓ Responsabilidad ajena.
- ✓ Distracción por atender personal no capacitado

#### Interpersonales

- ✓ Control no estipulado
- ✓ Pésimas relaciones laborales
- ✓ Fastidio, acoso, presión.
- ✓ Escenario laboral apartado
- ✓ Ausencia de procedimientos

#### Cultura

- ✓ Pésima comunicación
- ✓ Falta de líderes
- ✓ Metas laborable ambiguas

#### Relación entre la vida familiar y la vida laboral

- ✓ Presiones distintas
- ✓ Sin apoyo familiar (Stavroula et al., 1999, pp. 67-73).

### 2.2.8. Factores que desencadenan el estrés en el docente

Varias causas que pueden ocasionar el estrés en los maestros, estarán ubicadas en su entorno cotidiano. En otras palabras, puede

contribuir y causar estrés. Las cuales podemos identificar algunos indicadores dentro y fuera de su ambiente diario. Uno de los indicadores que se dan en su ambiente interno es el individualismo, la madurez, la experiencia, el grado de adaptación a los inconvenientes ambientales. Los indicadores fuera de su que se pueden enfatizar en el carácter del trabajo, la responsabilidad que con lleva elegir adecuadamente en el bienestar del trabajador. (Duran, 2010, p. 71)

#### **2.2.8.1. Factores internos**

El inicio del criterio intrínseco comúnmente considerado como causante de la tensión es fundamental los rasgos propios de cada maestro, sus rasgos individuales que definen su personalidad. Se puede notar que las peculiaridades son distintas cuando van de docente a otros docentes. Las características de la personalidad de los individuos determinan su reacción ante situaciones más o menos tensionante o preocupante. La cual se puede tener resultados significantes en la tensión de las personas y para otros individuos no. (Brock, 2002, p.9)

Brock (2002), las personas con personalidad tipo B señalan que sus relaciones son más relajadas y maduras. Los pacientes con patrones de comportamiento tipo A exhiben hostilidad, agresión, competitividad y urgencia. Pueden ser intolerantes, exigentes y centrados en lograr sus objetivos. Sus características obvias son discursos apresurados y rápidos, movimientos rápidos, culpa y una tendencia a ser impaciente. (p.14)

Brock (2002) tomo en consideración:

- Usan identificaciones individuales cuando se comunican con otros individuos.
- No pueden estar quietos o estables.
- Desarrollar más de una actividad al mismo tiempo.
- Evidencia comportamiento o expresan su nerviosismo
- Se sienten culpables
- Desvían su atención en temas fundamentales para el o la organización.
- Intentan organizar las cosas en cada vez menos tiempo.

## **2.3 Bases filosóficas**

### **2.3.1. Bases filosóficas de presiones laborales**

Las personas con personalidad tipo B señalan que sus relaciones son más relajadas y maduras. Los enfermos con patrones de comportamiento tipo A exhiben enfrentamiento, agresión, exigencia y urgencia. Pueden ser intolerantes, exigentes y centrados en lograr sus objetivos. Sus características obvias son discursos apresurados y rápidos, movimientos rápidos, culpa y una tendencia a ser impaciente.

### **2.3.2. Bases filosóficas de estrés laboral**

La definición de este apartado se centra en la tensión que es un tema en debate desde su introducción en la psicología por el fisiólogo canadiense Serie. El estrés se entendía como una reacción, un estímulo y una interacción.

Actualmente, este enfoque se toma como una definición total. Por tanto, podemos mencionar que el incremento de las tensiones genera una inestabilidad en su entorno ambiental y los bienes individuales. Por lo tanto, los criterios a tomar en consideración son la estabilidad emocional en todos sus aspectos, sin esto se logrará generas estrés en los individuos.

#### 2.4 Definición de términos básicos

- **Accidente de trabajo:** Los accidentes de trabajo son las consecuencias del trabajo o hechos repentinos que se producen en ese momento. (Mosby, 2002)
- **Estrés:** Una etapa de cansancio cerebral generado por las peticiones en exceso que tienen las personas de manera sobrecargada a la normal. Por lo general, causa una variedad de trastornos físicos y mentales. (Segura, 2002).
- **Desempeño laboral:** La capacidad para desempeñar los puestos de trabajo y los logros que proporciona el laborar en el desenvolvimiento de las principales funciones y tareas requeridas para un puesto de trabajo en un determinado contexto laboral, permiten demostrar su aptitud. (Duran, 2014).
- **Fatiga:** Esta es la reacción común habitual que muestra una persona en situaciones como la actividad física, el estrés mental o físico, el aburrimiento y la falta de sueño. (Segura, 2002).
- **Habilidad laboral:** Son habilidades expresadas en una comunidad de trabajo con colegas, autoridades, estudiantes y padres de familia. (Hernández, 2013).
- **Habilidades de interacción:** Es una habilidad manifestar en interacciones con colegas, autoridades, estudiantes y padres. (Hernández, 2013).

- **Habilidad social:** Son habilidades del maestro que se expresan en la interacción, la comprensión social, el desarrollo de enunciados, la expresión emocional, el dialogo y el trabajo colaborativo. (Duran, 2014).
- **Presión:** Es una sensación espiritual, no es que no exista. La coacción y los efectos de compresión o compresión. (Segura, 2002).
- **Presiones laborales:** Estas son situaciones en las que trabaja los factores expuestas o dificultosas, pérdida de tiempo o exceso de tareas para mantener la eficiencia. (Alles, 2003)
- **Riesgo laboral:** Todos los aspectos del trabajo que pueden ser dañinos. (Segura, 2002).
- **Síndrome de Burnout:** Son las actitudes y conductas dolorosas que uno desarrolla. El estrés laboral es causado por el ambiente de trabajo. Es la reacción del cuerpo a una tensión excesiva y persistente más allá de su propia capacidad. (Segura, 2002).

## 2.5 Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

Las presiones laborales estarán relacionadas con el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- La relación entre el ámbito organizacional y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.
- La relación entre la responsabilidad y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

- La relación entre el uso de tecnología y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

## 2.6 Operacionalización de las variables

### 2.6.1. Variable X

Presiones Laborales.

#### 2.6.1.1. Definición conceptual-

Es una sensación espiritual del trabajador, no es sinónimo de no existir. Es también la acción y causa de compresión o compresión. Psicológicamente, forzar una reacción en el momento crucial es la tensión opuesta (Matteson, 1989, p.46).

#### 2.6.1.2. Definición operacional.-

Las presiones laborales, es el conjunto de restricciones desfavorables, esto promovido por el exceso de trabajo, la cual demanda a no generar errores y responden en un tiempo adecuado a la organización.

**Tabla N° 1.**

*Variable X – Presiones Laborales*

Variable X	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Presiones Laborales	Ámbito organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza</li> <li>• Pedidos de materiales</li> <li>• Cargo idóneos</li> <li>• Control del trabajo</li> <li>• Renovación de cargos</li> <li>• Eficiencia en el cargo</li> <li>• Control del área de trabajo</li> <li>• Comodidad laboral</li> <li>• Facilidades económicas</li> <li>• Comodidad social</li> <li>• Falibilidad de horarios</li> <li>• Unión</li> <li>• Colaboración</li> <li>• Organización</li> <li>• Presión por el trabajo</li> </ul>	Encuestas/ Cuestionarios, al personal docente.
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de roles</li> <li>• Respeto a compañeros</li> <li>• Respeto hacia Ud.</li> <li>• Comunicación con colegas</li> <li>• Apoyo moral</li> <li>• Bienestar personal</li> <li>• Respeto por autoridades</li> <li>• Confianza en el trabajo</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Tomas decisiones</li> </ul>	
	Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de equipos</li> <li>• Equipos funcionando</li> <li>• Equipos modernos</li> <li>• Apoyo de personal técnico</li> <li>• Capacitaciones y/o actualizaciones</li> </ul>	

**Fuente:** Elaboración Propia

## 2.6.2. Variable Y

Estrés Laboral.

### 2.6.2.1. Definición conceptual-

Síndrome de reacción a las emociones negativas con variaciones personales y patogénicos derivados de algunos criterios a la que se expone el maestro, sus

mediadores dicen que las demandas del docente atentan contra su autoestima y bienestar, es un reconocimiento que traerá, y es un mecanismo de defensa activado para reducir las amenazas. (Kyriacou: 2003, p.9).

### 2.6.2.2. Definición operacional-

Es la generación de tensiones en las que está expuesta el maestro de este nivel, es el estado vivencial a lo largo del tiempo, que surge como inferencia de las alteraciones de sus coherencias con el escenario que les rodea interna y externa.

Tabla N° 2.

Variable Y – Estrés Laboral

Variable Y	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Estrés Laboral	Agotamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento</li> <li>• Cansancio</li> <li>• Jornada laboral</li> <li>• Comprensión estudiantes</li> <li>• Trato a estudiantes</li> <li>• Trato diario cansa</li> <li>• Demasiado trabajo</li> <li>• Contacto directo</li> <li>• Sobrecarga de tareas</li> </ul>	Encuestas/ Cuestionarios, al personal docente.
	Dificultad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato eficaz</li> <li>• Presión en el trabajo</li> <li>• Culpan de sus errores</li> <li>• Incomprendido por autoridades</li> <li>• Estabilidad laboral</li> </ul>	
	Fuentes de insatisfacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia positiva</li> <li>• Insensible en el trabajo</li> <li>• Endurecimiento emocional</li> <li>• Clima agradable</li> <li>• Estimulación laboral</li> <li>• Fuentes de información</li> <li>• Sueldo laboral</li> <li>• Influencia de problemas</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

##### **3.1.1. Diseño de la investigación**

Fue de diseño no experimental de tipo transversal y nivel correlacional - descriptivo, no se manipulo deliberadamente variables.

##### **3.1.2. Tipo de investigación**

El desarrollo fue de tipo básica, puesto que busca generar conocimiento.

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

Estuvo conformada por 142 maestros de I.E.P del distrito de Pativilca en el 2019.

##### **3.2.2 Muestra**

Para el presente estudio de investigación, se tomó la población total por ser pequeña; por lo tanto no se tomó una muestra.

#### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

##### **3.3.1. Técnicas**

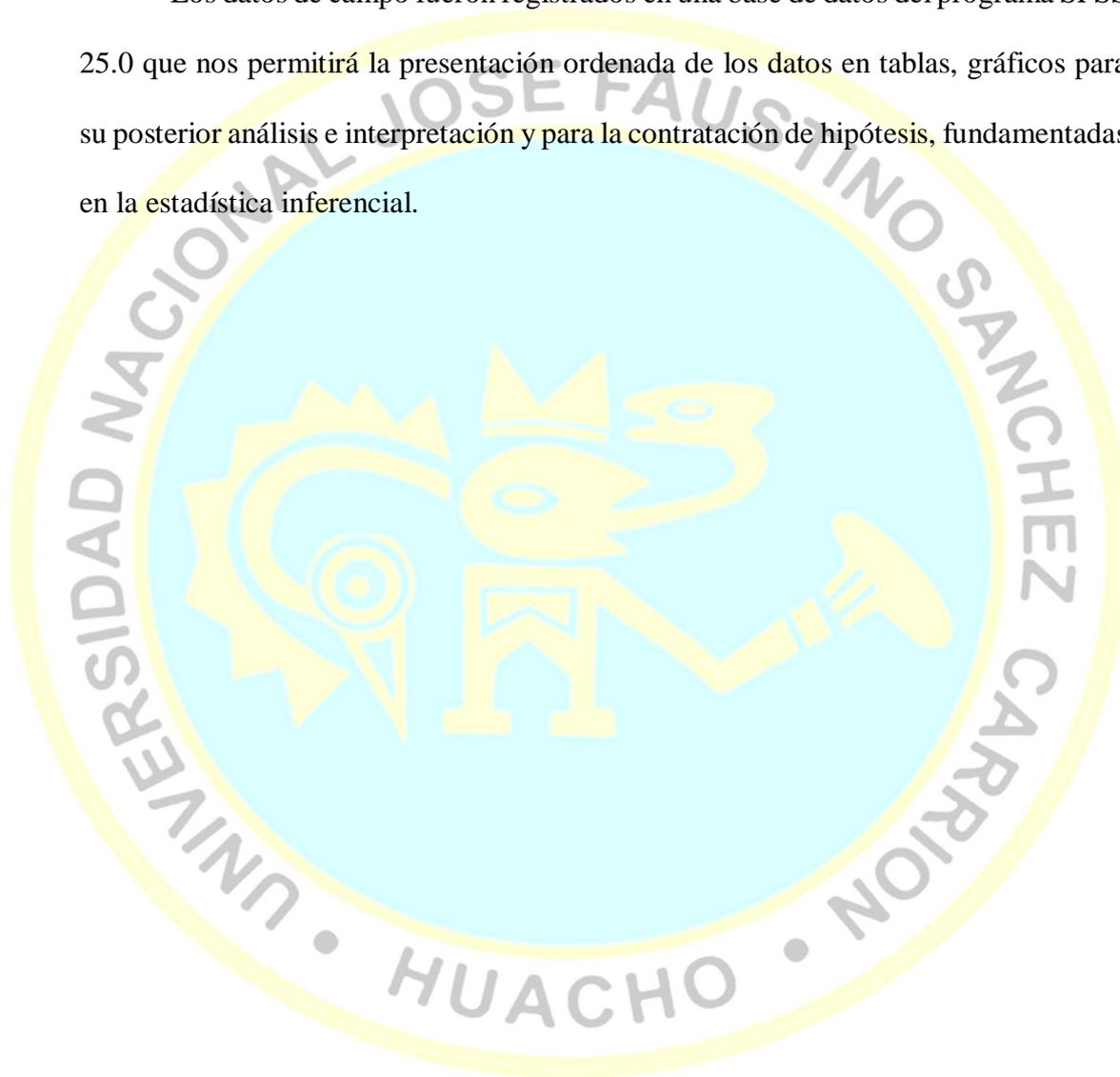
La técnica fue la encuesta.

### **3.3.2. Instrumentos**

Se empleó el instrumento denominado cuestionario para cada variable, para X son 30 ítems y para Y son 22 ítems, medidas con una escala de Likert.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

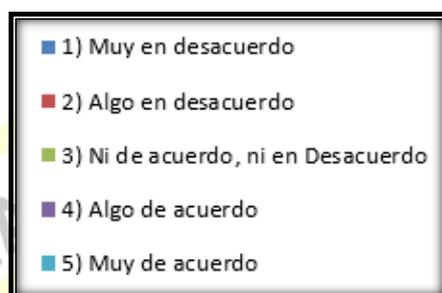
Los datos de campo fueron registrados en una base de datos del programa SPSS 25.0 que nos permitirá la presentación ordenada de los datos en tablas, gráficos para su posterior análisis e interpretación y para la contratación de hipótesis, fundamentadas en la estadística inferencial.



## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

Estas respuestas están representadas en una escala de Likert:



#### Variable X: Presiones Laborales

#### Dimensión: Ámbito Organizacional

**Tabla 3**

*Dimensión Ámbito Organizacional*

Ítem	Ámbito Organizacional	1	2	3	4	5
1	Informa situaciones laborales a su superior con plena confianza	8%	11%	23%	32%	27%
2	Los materiales que usan los maestro son requeridos con previo autorización	6%	8%	20%	49%	18%
3	Las autoridades cumplen con los estándares	18%	23%	25%	20%	15%
4	Los maestros cuentan con el respaldo de sus autoridades para su labor docente	15%	15%	20%	26%	23%
5	Los cargos o categorías son promovidos según la necesidad	13%	9%	23%	29%	27%
6	Los responsables de la institución muestran eficiencia en su labor educativa	15%	18%	22%	27%	18%
7	Existe control de parte de usted sobre su área de trabajo	12%	15%	15%	32%	25%
8	Trabaja cómodamente en su área de trabajo	8%	9%	25%	35%	23%
9	Cuentan con beneficios o motivación económica o profesional	27%	36%	23%	8%	6%
10	Se siente satisfecho o cómodo en su labor docente	13%	15%	32%	23%	17%

11	Cuenta con horarios flexibles para sus capacitación profesional	15%	18%	28%	22%	18%
12	Cuenta con un ambiente donde los maestros muestran unión	9%	13%	22%	30%	27%
13	Los colegas con quien interactúa son colaboradores	11%	13%	23%	27%	26%
14	Percibe organización en la institución que labora	10%	13%	23%	29%	25%
15	Se encuentra bajo presión o tensión en su centro laboral	13%	16%	23%	28%	20%

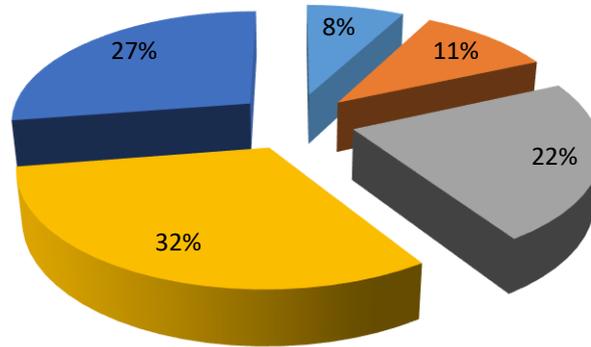
**Nota:** Elaboración Propia

La tabla 3, nos muestra el ámbito organizacional a la que están expuestas los docentes, donde el 32% se sienten poco conforme de informar situaciones laborales a su superior con plena confianza, el 23% se sienten irresoluto conforme de informar situaciones laborales a su superior con plena confianza, el 25% se sienten irresolutos de las autoridades que cumplen con los estándares, el 15% se sienten bastante conforme de las autoridades que cumplen con los estándares, el 20% se sienten irresolutos que los maestros cuentan con el respaldo de sus autoridades para su labor docente, el 26% se sienten poco conforme que los maestros cuentan con el respaldo de sus autoridades para su labor docente, el 13% se encuentran bastante inconformes de los cargos o categorías que son promovidos según la necesidad, el 29% se encuentran poco conforme de los cargos o categorías que son promovidos según la necesidad, el 15% se encuentran bastante inconformes de los responsables de la institución muestran eficiencia en su labor educativa, el 27% se encuentran poco conforme de los responsables de la institución muestran eficiencia en su labor educativa, el 12% se encuentran bastante inconformes del control de parte de usted sobre su área de trabajo, el 32% se encuentran poco conforme del control de parte de usted sobre su área de trabajo, el 35% se encuentran poco conforme de que trabaja cómodamente en su área de trabajo, el 8% se encuentran bastante inconformes de que trabaja cómodamente en su área de trabajo, el 36% se encuentra poco inconforme con los beneficios o motivación económica o profesional, el 6% se encuentran bastante conforme con los beneficios o motivación económica o profesional, el

13% se encuentran bastante inconforme con la satisfacción o comodidad en su labor docente, el 32% se encuentran irresolutos con la satisfacción o comodidad en su labor docente, el 28% se encuentran irresolutos con los horarios flexibles para sus capacitaciones profesional, el 18% se encuentran bastante conforme con los horarios flexibles para sus capacitaciones profesional, el 9% se encuentran bastante inconformes con el ambiente en donde los maestros muestran unión, el 30% se encuentran poco conformes con el ambiente en donde los maestros muestran unión, el 11% se encuentran bastante inconformes con los colegas con quien interactúa respecto a su colaboración, el 27% se encuentran poco conformes con los colegas con quien interactúa respecto a su colaboración, el 10% se encuentran bastante inconformes con la organización de su institución en que laboran basado en su apreciación, el 29% se encuentran poco conformes con la organización de su institución en que laboran basado en su apreciación, el 13% se encuentran bastante inconformes con la presión o tensión que viven dentro de su centro laboral y el 28% se encuentran poco conformes con la presión o tensión que viven dentro de su centro laboral.

La Grafica 1, se observa que el 32% se sienten poco conforme de informar situaciones laborales a su superior con plena confianza frente el 8% que se sienten bastante inconformes de informar situaciones laborales a su superior con plena confianza.

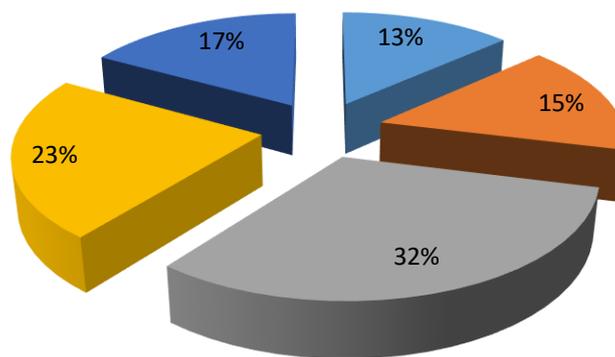
**Informa situaciones laborales a su superior con plena confianza**



**Grafica 1. Pregunta N°1**

La Grafica 2, se puede observar que el 32% se encuentran irresolutos con la satisfacción o comodidad en su labor docente, frente a un 13% que se encuentran bastante inconforme con la satisfacción o comodidad en su labor docente.

**Se siente satisfecho o cómodo en su labor docente**



**Grafica 2. Pregunta N°10**

## Dimensión: Responsabilidad

**Tabla 4**

*Dimensión Responsabilidad*

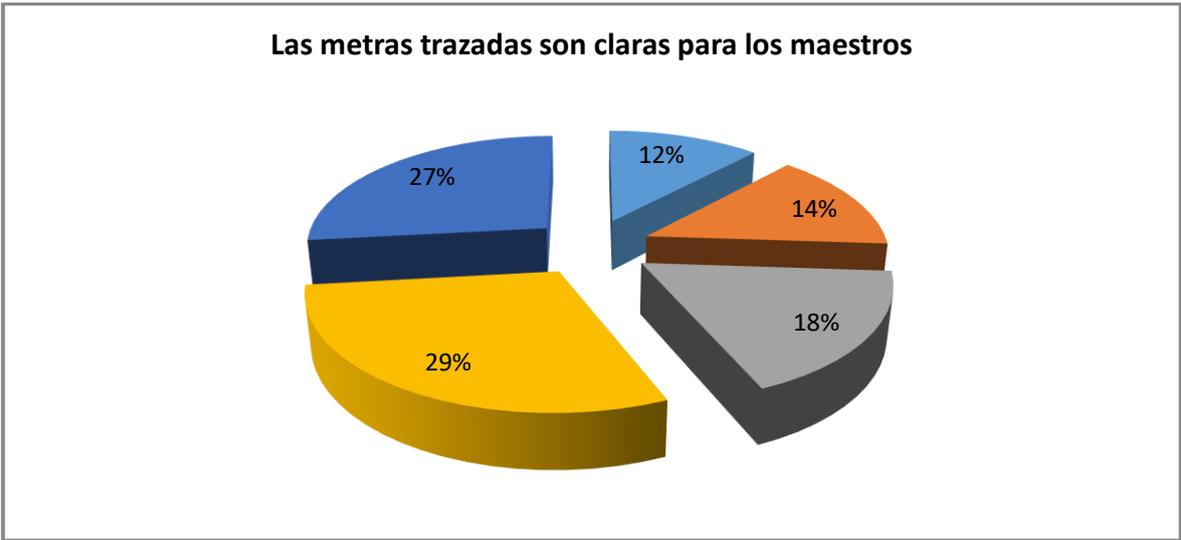
Ítem	Responsabilidad	1	2	3	4	5
16	Las metras trazadas son claras para los maestros	12%	14%	18%	30%	27%
17	Existe respeto de usted hacia sus compañeros	6%	8%	20%	40%	27%
18	Existe respeto de sus compañeros hacia usted	8%	9%	23%	34%	27%
19	Los maestros asignados a su área se comunican sin dificultades	15%	18%	22%	27%	19%
20	Se apoyan moralmente con el objetivo de cumplir con la labor diaria	12%	15%	15%	32%	25%
21	Las autoridades velan por su bienestar laboral o personal	8%	9%	25%	33%	25%
22	Las autoridades respetan su trabajo	8%	13%	20%	33%	26%
23	Las autoridades confían en el desarrollo de su labor docente	13%	15%	32%	23%	18%
24	Su jefe inmediato le apoya en el desarrollo de sus funciones	15%	18%	27%	22%	18%
25	Es libre de decidir en caso relacionados a su trabajo	9%	13%	22%	30%	27%

**Nota:** Elaboración Propia

La tabla 4, nos muestra la responsabilidad que tienen los docentes, donde el 30% se encuentran poco conformes con las metras trazadas las cuales son claras para los maestros, el 12% se encuentran bastante inconformes con las metras trazadas las cuales son no tan claras para los maestros, el 6% se encuentran bastante inconformes con la falta de respeto que les brindan sus compañeros hacia sus compañeros, el 40% se encuentran poco conformes con el respeto que les brindan sus compañeros hacia sus propios compañeros, el 9% se encuentran poco inconformes con la falta de respeto que les brindan sus compañeros hacia su persona, el 34% se encuentran poco conformes con el respeto que les brindan sus

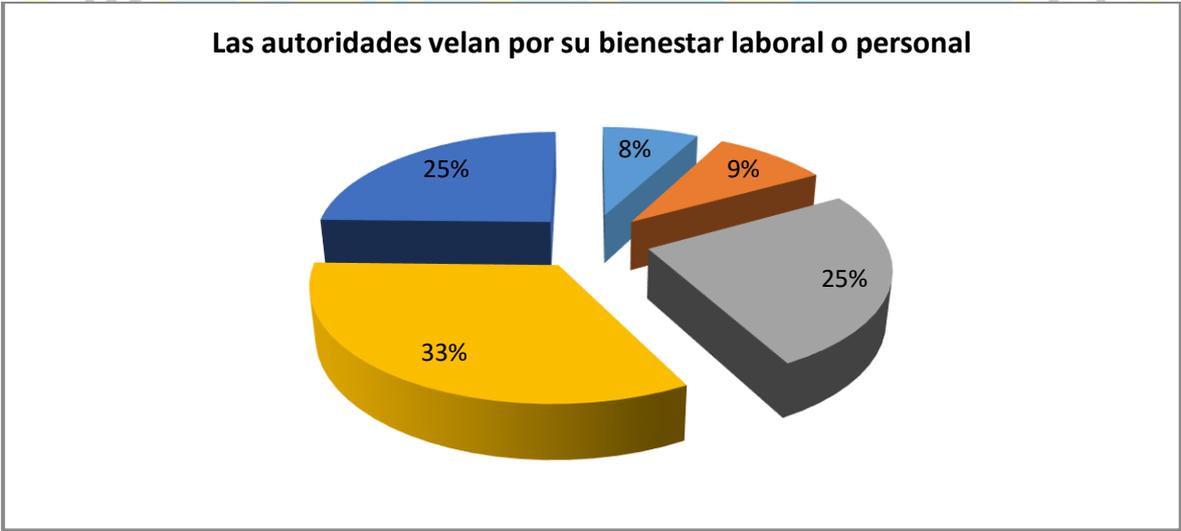
compañeros hacia su persona, el 18% se encuentran poco inconformes con los maestros asignados a su área por tener dificultades en la comunicación, el 27% se encuentran poco conformes con los maestros asignados a su área por tener comunican sin dificultades, el 12% se encuentran bastante inconformes por no apoyarse moralmente puesto que sin ello no logran cumplir el objetivo de su labor diaria, el 32% se encuentran poco conformes por apoyarse moralmente puesto que con ello logran cumplir el objetivo de su labor diaria, el 33% se encuentran poco conformes con las autoridades porque velan por su bienestar laboral o personal, el 8% se encuentran bastante inconformes con las autoridades porque no velan por su bienestar laboral o personal, el 13% se encuentran poco inconformes con las autoridades porque no respetan su trabajo, el 33% se encuentran poco conformes con las autoridades porque respetan su trabajo, el 32% se encuentran irresolutos con las autoridades por la confianza en el desarrollo de su labor docente, el 18% se encuentran bastante conformes con las autoridades por la confianza en el desarrollo de su labor docente, el 27% se encuentran irresolutos con su jefe inmediato por el apoyo en el desarrollo de sus funciones, el 22% se encuentran poco conformes con su jefe inmediato por el apoyo en el desarrollo de sus funciones, el 9% se encuentran bastante inconformes con su libertad de decidir en casos relacionados a su trabajo y el 30% se encuentran poco conformes con su libertad de decidir en casos relacionados a su trabajo.

La Grafica 3, se puede observar que el 30% se encuentran poco conformes con las metas trazadas las cuales son claras para los maestros, frente a un 12% que se encuentran bastante inconformes con las metas trazadas las cuales son no tan claras para los maestros.



**Grafica 3. Pregunta N°16**

La Grafica 4, se observa que el 33% se encuentran poco conformes con las autoridades porque velan por su bienestar laboral o personal, frente a un 8% que se encuentran bastante inconformes con las autoridades porque no velan por su bienestar laboral o personal.



**Grafica 4. Pregunta N°21**

## Dimensión: Tecnología

**Tabla 5**

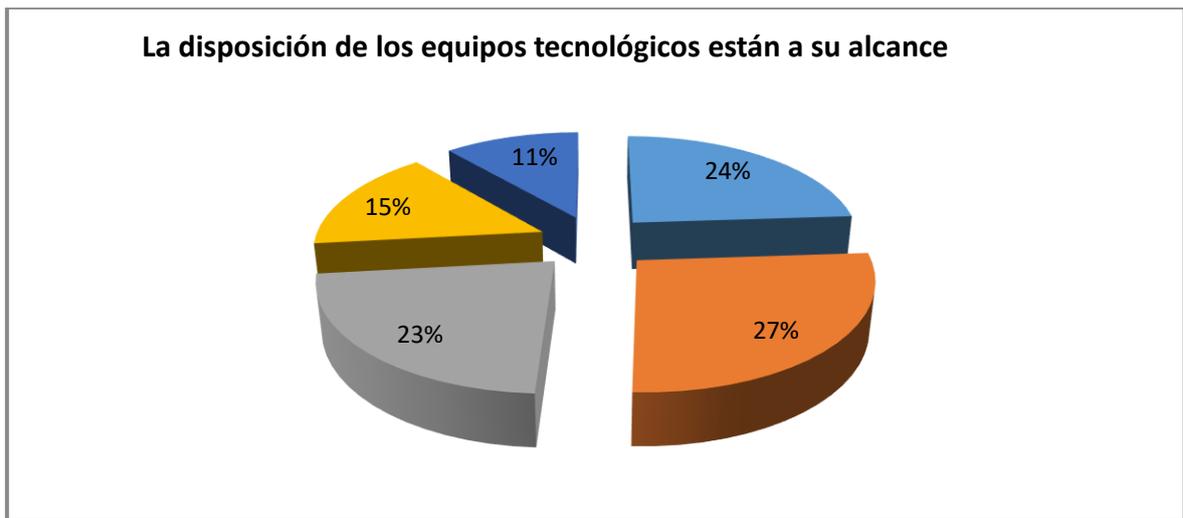
*Dimensión Tecnología*

Ítem	Tecnología	1	2	3	4	5
26	La disposición de los equipos tecnológicos están a su alcance	24%	27%	23%	15%	11%
27	Los equipos tecnológicos están operativos	16%	27%	27%	15%	14%
28	Cuenta con modernas computadoras	27%	30%	19%	16%	8%
29	La institución cuenta con técnicos en tecnología	15%	20%	23%	23%	20%
30	La institución brinda capacitaciones sobre herramientas tecnológicas	15%	16%	20%	27%	21%

**Nota:** Elaboración Propia

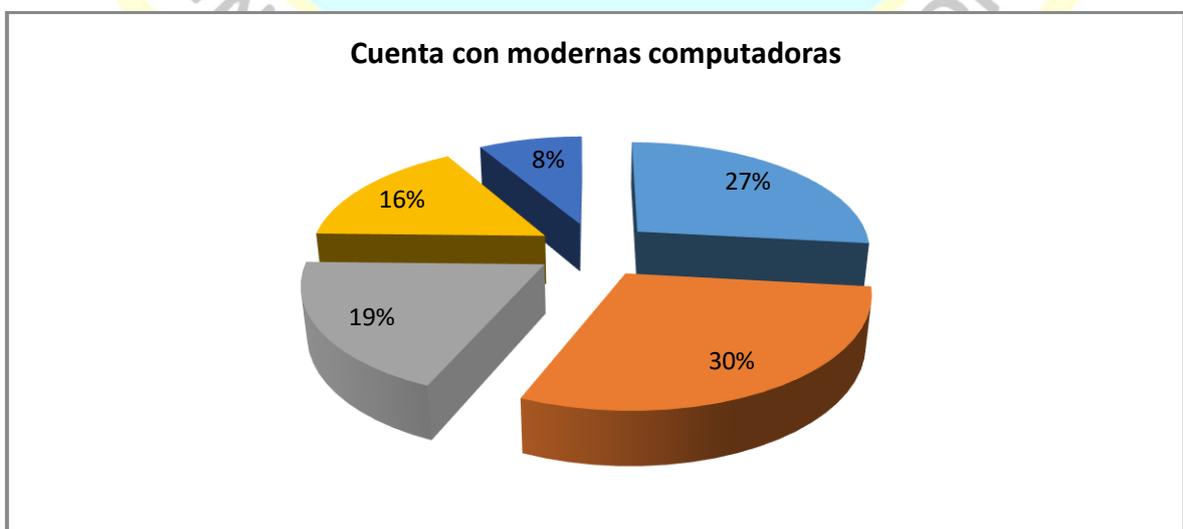
La tabla 5, nos muestra la tecnología con las que cuentan los docentes, donde el 27% se encuentran poco inconformes con la disposición de los equipos tecnológicos por no estar a su alcance, el 11% se encuentran bastante conformes con la disposición de los equipos tecnológicos por estar a su alcance, el 27% se encuentran irresolutos con los equipos tecnológicos por su estado operativo, el 14% se encuentran bastante conformes con los equipos tecnológicos por su estado operativo, el 30% se encuentran poco inconformes por no contar con modernas computadoras, el 8% se encuentran bastante conformes por no contar modernas computadoras, el 15% se encuentran bastante inconformes con la institución por no contar con técnicos en tecnología, el 23% se encuentran poco conformes con la institución por contar con técnicos en tecnología, el 16% se encuentran poco inconformes con la institución por no brindar capacitaciones sobre herramientas tecnológicas y el 27% se encuentran poco conformes con la institución por brindar capacitaciones sobre herramientas tecnológicas.

La Grafica 5, se observa que el 27% se encuentran poco inconformes con la disposición de los equipos tecnológicos por no estar a su alcance, frente a un 11% que se encuentran bastante conformes con la disposición de los equipos tecnológicos por estar a su alcance.



**Grafica 5. Pregunta N°26**

La Grafica 6, se observa que el 30% se encuentran poco inconformes por no contar con modernas computadoras, frente a un 8% que se encuentran bastante conformes por no contar con modernas computadoras.



**Grafica 6. Pregunta N°28**

## Variable Y: Estrés Laboral

### Dimensión: Agotamiento

**Tabla 6**

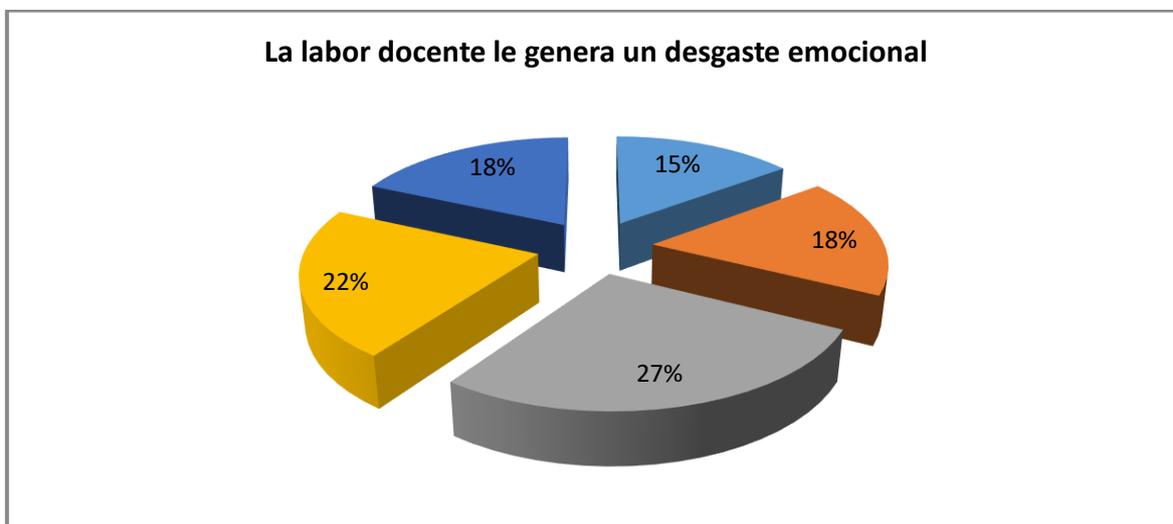
*Dimensión Agotamiento*

Ítem	Agotamiento	1	2	3	4	5
1	La labor docente le genera un desgaste emocional	15%	18%	27%	22%	18%
2	Al final de la jornada laboral está agotado	15%	19%	20%	27%	20%
3	Al inicio de la jornada laboral se siente incomodo	15%	18%	23%	25%	19%
4	Entiende la situación o estado emocional de sus estudiantes	9%	13%	22%	30%	27%
5	Considera que comprarte sus conocimientos con estudiantes irrelevantes a su asignatura	22%	26%	23%	15%	14%
6	El desarrollo laboral que le genera sus estudiantes me desgasta	13%	15%	20%	29%	23%
7	La labor en su institución es sobrecargado	13%	15%	26%	27%	18%
8	La iteración con mis estudiantes me genera tensión	15%	18%	27%	22%	18%

**Nota:** Elaboración Propia

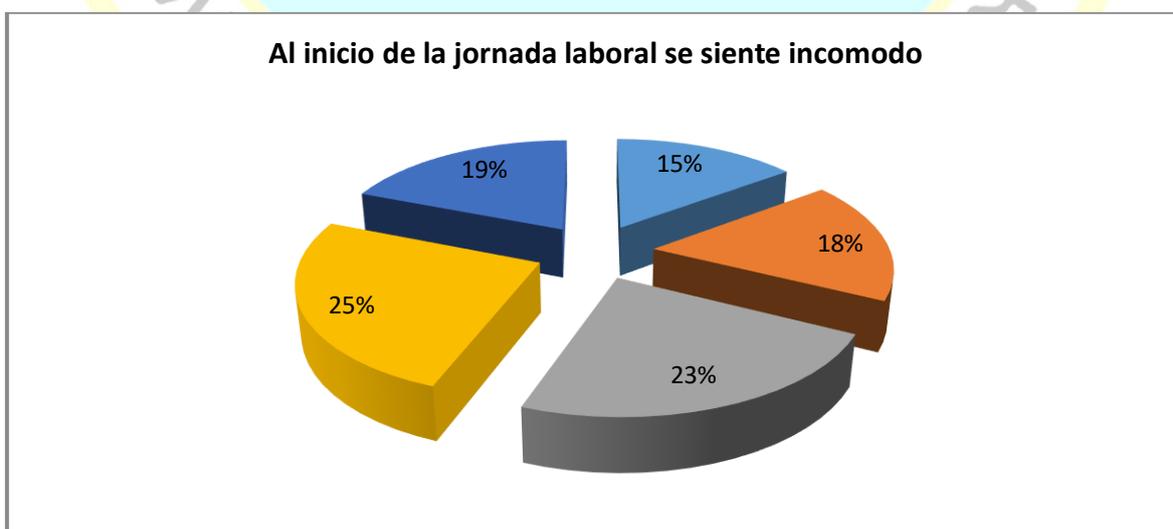
La tabla 6, nos muestra el agotamiento a la que están expuestas los docentes, donde el 27% se encuentran irresolutos sobre la labor docente por generarle un desgaste emocional, el 15% se encuentran bastante inconformes sobre la labor docente por generarle un desgaste emocional, el 15% se encuentran bastante inconformes al final de la jornada laboral por sentir agotamiento, el 27% se encuentran poco conformes al final de la jornada laboral por sentir agotamiento, el 25% se encuentran poco conformes al inicio de la jornada laboral por sentirse incómodo, el 15% se encuentran bastantes inconformes al inicio de la jornada laboral por sentirse incómodo, el 9% se encuentran bastante inconformes por entienden la situación o estado emocional de sus estudiantes y el 30% se encuentran poco conformes por entienden la situación o estado emocional de sus estudiantes.

La Grafica 7, se observa que el 27% se encuentran irresolutos sobre la labor docente por generarle un desgaste emocional, frente a un 15% que se encuentran bastante inconformes sobre la labor docente por generarle un desgaste emocional.



**Grafica 7. Pregunta N°1**

La Grafica 8, se observa que el 25% se encuentran poco conformes al inicio de la jornada laboral por sentirse incomodo, frente a un 15% que se encuentran bastantes inconformes al inicio de la jornada laboral por sentirse incómodo.



**Grafica 8. Pregunta N°3**

## Dimensión: Dificultad

**Tabla 7**

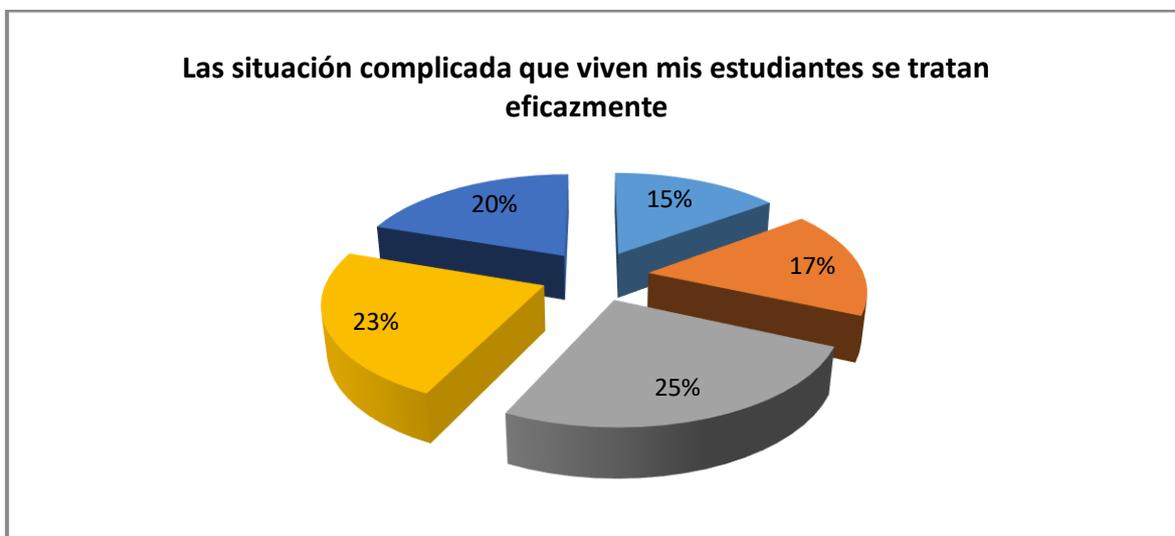
*Dimensión Dificultad*

Ítem	Dificultad	1	2	3	4	5
10	Las situación complicada que viven mis estudiantes se tratan eficazmente	15%	17%	25%	23%	20%
11	Se siente presionado(a) por su trabajo	13%	15%	23%	28%	22%
12	Algunos inconvenientes que tienen mis alumnos creen que es generado por mi asignatura	16%	27%	27%	15%	14%
13	Es comprendido por las autoridades	10%	15%	20%	30%	25%
14	Existe estabilidad laboral en la institución	13%	15%	20%	30%	22%

**Nota:** Elaboración Propia

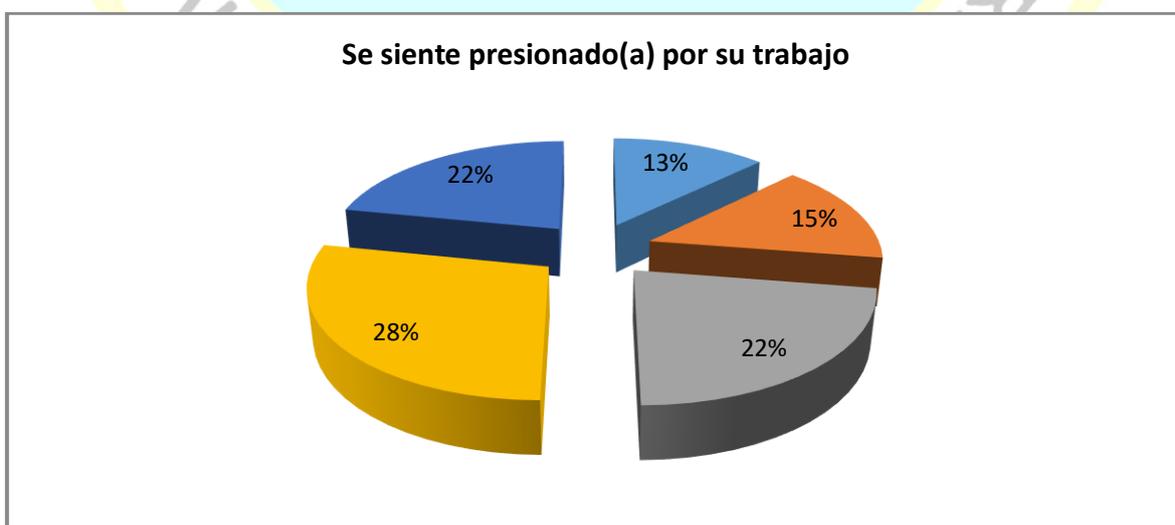
La tabla 7, nos muestra las dificultades la que están expuestas los docentes, donde el 25% se encuentran irresolutos por la situación complicada que viven sus estudiantes la cual son tratadas eficazmente, el 15% se encuentran bastante inconformes por la situación complicada que viven sus estudiantes la cual son tratadas eficazmente, el 28% se encuentran poco conformes por sentirse presionados por su labor cotidiana en la institución, el 13% se encuentran bastante inconformes por sentirse presionados por su labor cotidiana en la institución, el 27% se encuentran irresolutos por algunos inconvenientes que tienen sus alumnos por creer que esto es producto de su asignatura, el 14% se encuentran bastante conformes por algunos inconvenientes que tienen sus alumnos por creer que esto es producto de su asignatura, el 10% se encuentran bastante inconformes por la falta de comprensión de las autoridades frente a su labor institucional, el 30% se encuentran poco conformes por la comprensión de las autoridades frente a su labor institucional, el 13% se encuentran bastante inconformes por la inexistencia de la estabilidad laboral en la institución y el 30% se encuentran poco conformes por la existencia de la estabilidad laboral en la institución.

La Grafica 9, observa que el 25% se encuentran irresolutos por la situación complicada que viven sus estudiantes la cual son tratadas eficazmente, frente a un 15% que se encuentran bastante inconformes por la situación complicada que viven sus estudiantes la cual son tratadas eficazmente.



**Grafica 9. Pregunta N°10**

La Grafica 10, se observa que el 28% se encuentran poco conformes por sentirse presionados por su labor cotidiana en la institución, frente a un 13% que se encuentran bastante inconformes por sentirse presionados por su labor cotidiana en la institución.



**Grafica 10. Pregunta N°11**

## Dimensión: Fuentes de insatisfacción

**Tabla 8**

*Dimensión Fuentes de insatisfacción*

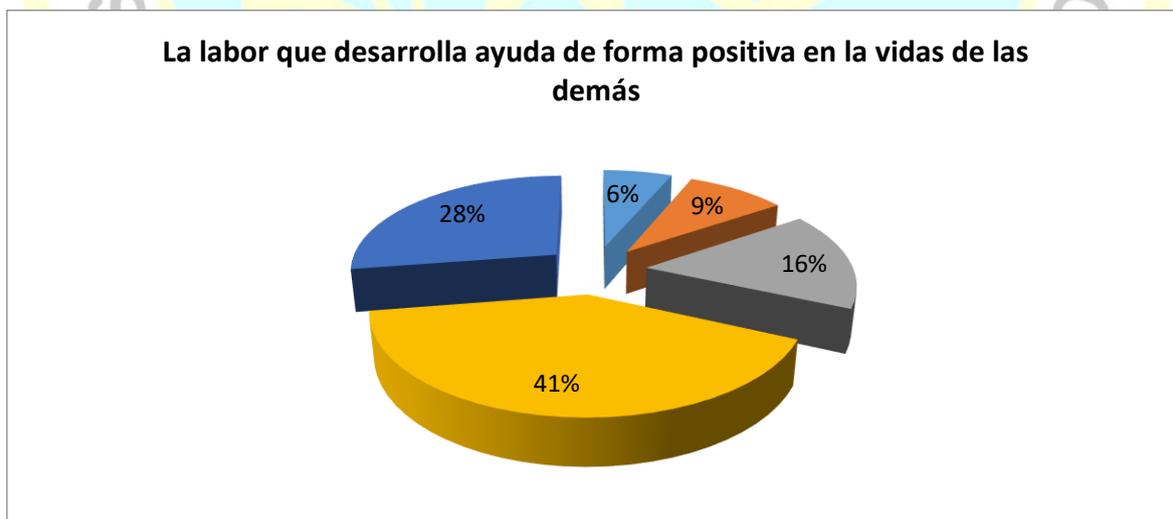
Ítem	Fuentes de insatisfacción	1	2	3	4	5
15	La labor que desarrolla ayuda de forma positiva en la vidas de las demás	6%	9%	16%	41%	27%
16	El contacto con sus alumnos le han vuelto indiferente en su entorno	9%	13%	21%	30%	27%
17	La labor diaria le genera dureza en el aspecto emocional	21%	30%	20%	15%	13%
18	Genera un ambiente saludable en su entorno laboral	16%	27%	27%	15%	14%
19	La labor docente me incentiva a superarme debido a las vivencias con mis estudiantes	10%	13%	19%	34%	24%
20	Carece de falta fuentes de información en la institución	15%	16%	23%	26%	20%
21	Está conforme con el sueldo que le ofrece la institución	27%	31%	15%	15%	12%
22	Influye sus problemas personales es su trabajo	20%	29%	18%	20%	13%

**Nota:** Elaboración Propia

La tabla 8, nos muestra las fuentes de insatisfacción a la que están expuestas los docentes, donde el 41% se encuentran poco conformes con la labor que desarrolla por ayudar de forma positiva en la vida de los demás, el 6% se encuentran bastante inconformes con la labor que desarrolla por no ayudar de forma positiva en la vida de los demás, el 9% se encuentran bastante inconformes con el contacto con sus alumnos por volverle indiferente en su entorno, el 30% se encuentran poco conformes con el contacto con sus alumnos por volverle indiferente en su entorno, el 30% se encuentran poco inconformes con la labor diaria por generarles dureza en el aspecto emocional, el 15% se encuentran poco conformes con la labor diaria por generarles dureza en el aspecto emocional, el 27% se encuentran irresolutos por generar un ambiente saludable en su entorno laboral, el 14% se encuentran bastante conformes por generar un ambiente saludable en su entorno laboral, el 34% se encuentran poco conformes con la labor docente por lo que le incentiva a superarse esto debido a las

vivencias con mis estudiantes, el 10% se encuentran bastante inconformes con la labor docente por lo que no le incentiva a superarse esto debido a las vivencias con mis estudiantes, el 15% se encuentran bastante inconformes por carecer de falta de fuentes de información en la institución, el 26% se encuentran poco conformes por carecer de falta de fuentes de información en la institución, el 31% se encuentran poco inconformes con el sueldo que le ofrece la institución, el 12% se encuentran bastante conformes con el sueldo que le ofrece la institución, el 29% se encuentran poco inconformes por influir sus problemas personales u trabajo y el 13% se encuentran bastante conformes por influir sus problemas personales u trabajo.

La Grafica 11, se observa que el 41% se encuentran poco conformes con la labor que desarrolla por ayudar de forma positiva en la vida de los demás, frente a un 6% que se encuentran bastante inconformes con la labor que desarrolla por no ayudar de forma positiva en la vida de los demás.

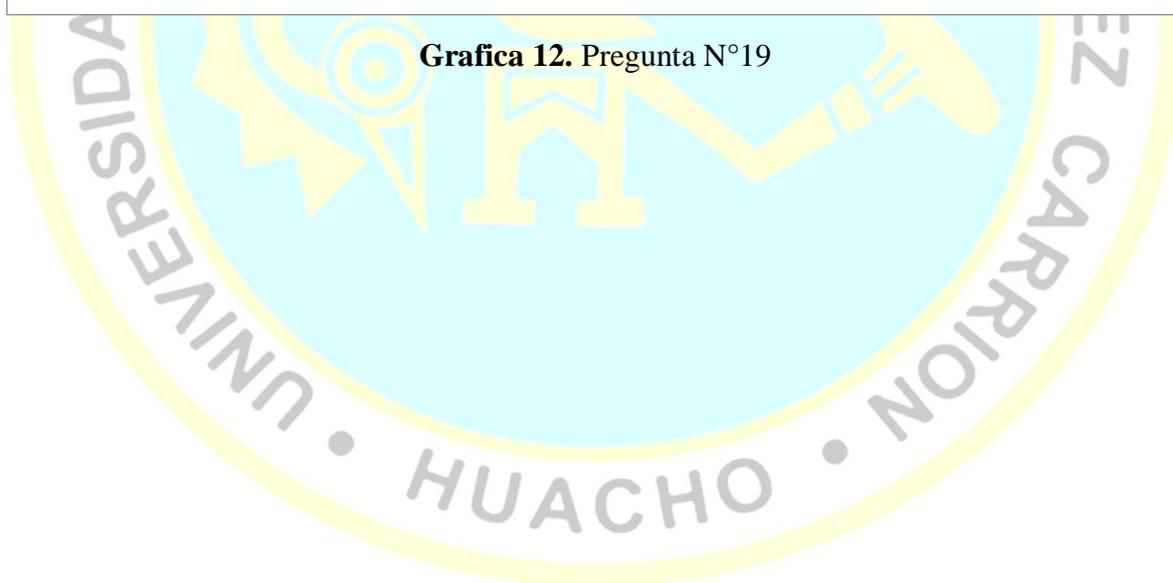


**Grafica 11.** Pregunta N°15

La Grafica 12, se observa que el 34% se encuentran poco conformes con la labor docente por lo que le incentiva a superarse esto debido a las vivencias con mis estudiantes, frente a un 10% que se encuentran bastante inconformes con la labor docente por lo que no le incentiva a superarse esto debido a las vivencias con mis estudiantes.



**Grafica 12.** Pregunta N°19



## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Hipótesis General

H<sub>1</sub>: Las presiones laborales estarán relacionadas con el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

H<sub>0</sub>: Las presiones laborales no estarán relacionadas con el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019

**Tabla 9**

*Correlación entre Presiones Laborales (PL) y Estrés Laboral (EL)*

		PL	EL
PL	Correlación de Pearson	1	0,481**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	142	142
EL	Correlación de Pearson	0,481**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	142	142

**Nota:** Elaboración propia

### Conclusión

El  $p = 0,00$  y ser menor a  $0,01$ ; teniendo una correlación positiva media de  $0,481$ ; por lo tanto, se acepta H<sub>1</sub>.

### Hipótesis Específica 1

H<sub>1</sub>: La relación entre el ámbito organizacional y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

H<sub>0</sub>: La relación entre el ámbito organizacional y el estrés laboral no es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

**Tabla 10**

*Correlación entre Ámbito Organizacional (AO) y Estrés Laboral (EL)*

		AO	EL
AO	Correlación de Pearson	1	0,467**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	142	142
EL	Correlación de Pearson	0,467**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	142	142

**Nota:** Elaboración propia

### Conclusión

El valor  $p = 0,00$  y ser menor a  $0,01$ ; teniendo una correlación positiva media de  $0,467$ ; por lo tanto, se acepta H<sub>1</sub>.

## Hipótesis Especifica 2

H<sub>1</sub>: La relación entre la responsabilidad y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

H<sub>0</sub>: La relación entre la responsabilidad y el estrés laboral no es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

Tabla 11

*Correlación entre Responsabilidad (AO) y Estrés Laboral (EL)*

		AO	EL
AO	Correlación de Pearson	1	0,475**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	142	142
EL	Correlación de Pearson	0,475**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	142	142

Nota: Elaboración propia

### Conclusión

El valor  $p = 0,00$  y ser menor a  $0,01$ ; teniendo una correlación positiva media de  $0,475$ ; por lo tanto, se acepta H<sub>1</sub>.

### Hipótesis Especifica 3

H<sub>1</sub>: La relación entre el uso de tecnología y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

H<sub>0</sub>: La relación entre el uso de tecnología y el estrés laboral no es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca, 2019.

Tabla 11

*Correlación entre uso de la Tecnología (UT) y Estrés Laboral (EL)*

		UT	EL
UT	Correlación de Pearson	1	0,489**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	142	142
EL	Correlación de Pearson	0,489**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	142	142

Nota: Elaboración propia

### Conclusión

El valor  $p = 0,00$  y ser menor a  $0,01$ ; teniendo una correlación positiva media de  $0,489$ ; por lo tanto, se acepta H<sub>1</sub>.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

Concluida la tabulación y contraste de hipótesis, analizaremos los datos más significativos de ambas variables.

Las presiones laborales y el estrés laboral en los docentes de las instituciones públicas del nivel de secundaria del distrito de Pativilca, 2019, guardan una relación media positiva de 0.481(Ver Tabla 9). También, del contraste de hipótesis general se demostró la hipótesis alterna al hallar el valor de  $p = 0,00$  y ser menor a 0,05 teniendo una correlación positiva alta de 0, 685. Merino (2013) no logra evidenciar que el grado de estrés de los maestros es de 2.5, es decir es moderado; respecto a las presiones laborales se logró determinar que no están relevante, puesto que muestran una asociación moderada baja.

Ámbito Organizacional en los docentes de las I.E.P. del nivel de secundaria del distrito de Pativilca, 2019; observamos el 32% se sienten poco conforme de informar situaciones laborales a su superior con plena confianza, el 23% se sienten irresoluto conforme de informar situaciones laborales a su superior con plena confianza, el 25% se sienten irresolutos de las autoridades que cumplen con los estándares, el 15% se sienten bastante conforme de las autoridades que cumplen con los estándares, el 20% se sienten irresolutos que los maestros cuentan con el respaldo de sus autoridades para su labor docente, el 26% se sienten poco conforme que los maestros cuentan con el respaldo de sus autoridades para su labor docente, el 13% se encuentran bastante inconformes de los cargos o categorías que son promovidos según la necesidad, el 29% se encuentran poco conforme de los cargos o categorías que son promovidos según la

necesidad, el 15% se encuentran bastante inconformes de los responsables de la institución muestran eficiencia en su labor educativa, el 27% se encuentran poco conforme de los responsables de la institución muestran eficiencia en su labor educativa, el 12% se encuentran bastante inconformes del control de parte de usted sobre su área de trabajo, el 32% se encuentran poco conforme del control de parte de usted sobre su área de trabajo, el 35% se encuentran poco conforme de que trabaja cómodamente en su área de trabajo, el 8% se encuentran bastante inconformes de que trabaja cómodamente en su área de trabajo, el 36% se encuentra poco inconforme con los beneficios o motivación económica o profesional, el 6% se encuentran bastante conforme con los beneficios o motivación económica o profesional, el 13% se encuentran bastante inconforme con la satisfacción o comodidad en su labor docente, el 32% se encuentran irresolutos con la satisfacción o comodidad en su labor docente, el 28% se encuentran irresolutos con los horarios flexibles para sus capacitaciones profesional, el 18% se encuentran bastante conforme con los horarios flexibles para sus capacitaciones profesional, el 9% se encuentran bastante inconformes con el ambiente en donde los maestros muestran unión, el 30% se encuentran poco conformes con el ambiente en donde los maestros muestran unión, el 11% se encuentran bastante inconformes con los colegas con quien interactúa respecto a su colaboración, el 27% se encuentran poco conformes con los colegas con quien interactúa respecto a su colaboración, el 10% se encuentran bastante inconformes con la organización de su institución en que laboran basado en su apreciación, el 29% se encuentran poco conformes con la organización de su institución en que laboran basado en su apreciación, el 13% se encuentran bastante inconformes con la presión o tensión que viven dentro de su centro laboral, el 28% se encuentran poco conformes con la presión o tensión que viven dentro de su centro laboral; el 27% se encuentran irresolutos sobre

la labor docente por generarle un desgaste emocional, el 15% se encuentran bastante inconformes sobre la labor docente por generarle un desgaste emocional, el 15% se encuentran bastante inconformes al final de la jornada laboral por sentir agotamiento, el 27% se encuentran poco conformes al final de la jornada laboral por sentir agotamiento, el 25% se encuentran poco conformes al inicio de la jornada laboral por sentirse incómodo, el 15% se encuentran bastantes inconformes al inicio de la jornada laboral por sentirse incómodo, el 9% se encuentran bastante inconformes por entienden la situación o estado emocional de sus estudiantes y el 30% se encuentran poco conformes por entienden la situación o estado emocional de sus estudiantes. Por lo tanto, se concluye que “La relación entre el ámbito organizacional y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las I.E.P. del Distrito de Pativilca, 2019”. Donayre (2016) nos argumenta que los docentes que utilizan programas internacionales son percibidos como indiferentes, con estructuras y entornos organizacionales existentes ambiguos que afectan directamente su capacidad para desempeñar sus funciones, y como resultado, las autoridades del IEPB encuentran poco valor. En particular, esto se refleja en su salud física y mental, afectando sus motivaciones laborales y personales y provocando problemas que se extienden al hogar.

La responsabilidad en los docentes de las I.E.P. del nivel de secundaria del distrito de Pativilca, 2019; observamos que el 30% se encuentran poco conformes con las metras trazadas las cuales son claras para los maestros, el 12% se encuentran bastante inconformes con las metras trazadas las cuales son no tan claras para los maestros, el 6% se encuentran bastante inconformes con la falta de respeto que les brindan sus compañeros hacia sus compañeros, el 40% se encuentran poco conformes con el respeto que les brindan sus compañeros hacia sus propios compañeros, el 9% se

encuentran poco inconformes con la falta de respeto que les brindan sus compañeros hacia su persona, el 34% se encuentran poco conformes con el respeto que les brindan sus compañeros hacia su persona, el 18% se encuentran poco inconformes con los maestros asignados a su área por tener dificultades en la comunicación, el 27% se encuentran poco conformes con los maestros asignados a su área por tener comunican sin dificultades, el 12% se encuentran bastante inconformes por no apoyarse moralmente puesto que sin ello no logran cumplir el objetivo de su labor diaria, el 32% se encuentran poco conformes por apoyarse moralmente puesto que con ello logran cumplir el objetivo de su labor diaria, el 33% se encuentran poco conformes con las autoridades porque velan por su bienestar laboral o personal, el 8% se encuentran bastante inconformes con las autoridades porque no velan por su bienestar laboral o personal, el 13% se encuentran poco inconformes con las autoridades porque no respetan su trabajo, el 33% se encuentran poco conformes con las autoridades porque respetan su trabajo, el 32% se encuentran irresolutos con las autoridades por la confianza en el desarrollo de su labor docente, el 18% se encuentran bastante conformes con las autoridades por la confianza en el desarrollo de su labor docente, el 27% se encuentran irresolutos con su jefe inmediato por el apoyo en el desarrollo de sus funciones, el 22% se encuentran poco conformes con su jefe inmediato por el apoyo en el desarrollo de sus funciones, el 9% se encuentran bastante inconformes con su libertad de decidir en casos relacionados a su trabajo, el 30% se encuentran poco conformes con su libertad de decidir en casos relacionados a su trabajo; el 25% se encuentran irresolutos por la situación complicada que viven sus estudiantes la cual son tratadas eficazmente, el 15% se encuentran bastante inconformes por la situación complicada que viven sus estudiantes la cual son tratadas eficazmente, el 28% se encuentran poco conformes por sentirse presionados por su labor cotidiana en la

institución, el 13% se encuentran bastante inconformes por sentirse presionados por su labor cotidiana en la institución, el 27% se encuentran irresolutos por algunos inconvenientes que tienen sus alumnos por creer que esto es producto de su asignatura, el 14% se encuentran bastante conformes por algunos inconvenientes que tienen sus alumnos por creer que esto es producto de su asignatura, el 10% se encuentran bastante inconformes por la falta de comprensión de las autoridades frente a su labor institucional, el 30% se encuentran poco conformes por la comprensión de las autoridades frente a su labor institucional, el 13% se encuentran bastante inconformes por la inexistencia de la estabilidad laboral en la institución y el 30% se encuentran poco conformes por la existencia de la estabilidad laboral en la institución. Por lo tanto, se concluye que “La relación entre la responsabilidad y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las I.E.P. del Distrito de Pativilca, 2019”. Gonzales (2014) nos argumenta que los docentes dijeron estar complacientes y cómodos en su labor. Exponiendo las respuestas de complacencia en su entorno diario de los docentes generalmente reflejan que los docentes están contentos con sus vidas. Con respecto de la prioridad del crecimiento profesional continuo, el 91.0 % de los docentes dijo que era importante para ellos. Díaz (2014) nos menciona que el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal.

La Tecnología en los docentes de las I.E.P. del nivel de secundaria del distrito de Pativilca en el 2019; observamos que el 27% se encuentran poco inconformes con

la disposición de los equipos tecnológicos por no estar a su alcance, el 11% se encuentran bastante conformes con la disposición de los equipos tecnológicos por estar a su alcance, el 27% se encuentran irresolutos con los equipos tecnológicos por su estado operativo, el 14% se encuentran bastante conformes con los equipos tecnológicos por su estado operativo, el 30% se encuentran poco inconformes por no contar con modernas computadoras, el 8% se encuentran bastante conformes por no contar modernas computadoras, el 15% se encuentran bastante inconformes con la institución por no contar con técnicos en tecnología, el 23% se encuentran poco conformes con la institución por contar con técnicos en tecnología, el 16% se encuentran poco inconformes con la institución por no brindar capacitaciones sobre herramientas tecnológicas, el 27% se encuentran poco conformes con la institución por brindar capacitaciones sobre herramientas tecnológicas; el 41% se encuentran poco conformes con la labor que desarrolla por ayudar de forma positiva en la vida de los demás, el 6% se encuentran bastante inconformes con la labor que desarrolla por no ayudar de forma positiva en la vida de los demás, el 9% se encuentran bastante inconformes con el contacto con sus alumnos por volverle indiferente en su entorno, el 30% se encuentran poco conformes con el contacto con sus alumnos por volverle indiferente en su entorno, el 30% se encuentran poco inconformes con la labor diaria por generarles dureza en el aspecto emocional, el 15% se encuentran poco conformes con la labor diaria por generarles dureza en el aspecto emocional, el 27% se encuentran irresolutos por generar un ambiente saludable en su entorno laboral, el 14% se encuentran bastante conformes por generar un ambiente saludable en su entorno laboral, el 34% se encuentran poco conformes con la labor docente por lo que le incentiva a superarse esto debido a las vivencias con mis estudiantes, el 10% se encuentran bastante inconformes con la labor docente por lo que no le incentiva a

superarse esto debido a las vivencias con mis estudiantes, el 15% se encuentran bastante inconformes por carecer de falta de fuentes de información en la institución, el 26% se encuentran poco conformes por carecer de falta de fuentes de información en la institución, el 31% se encuentran poco inconformes con el sueldo que le ofrece la institución, el 12% se encuentran bastante conformes con el sueldo que le ofrece la institución, el 29% se encuentran poco inconformes por influir sus problemas personales u trabajo y el 13% se encuentran bastante conformes por influir sus problemas personales u trabajo. Por lo tanto, se concluye que “La relación entre el uso de tecnología y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de I.E.P. del Distrito de Pativilca en el año 2019”. Erazo (2013) nos manifiesta que el equilibrio entre la demanda y los recursos tecnológicos es la principal causa del tecnoestrés, pero se le da una importancia muy notoria al rol de las posibilidades propias del maestro, ya sea personal o de forma grupal, incluyendo la “creencia en la eficacia”, se ha convertido en tecno-un proceso que lógicamente enfatiza que las medidas preventivas e intervencionistas van en la misma dirección, dirigidas principalmente a reducir las necesidades técnicas y mejorar los recursos técnicos y la mano de obra.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

- Las presiones laborales estarán relacionadas con el estrés laboral en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca en el año 2019; con una correlación positiva media de 0.481.
- La relación entre el ámbito organizacional y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca en el año 2019; con una correlación positiva media de 0.467.
- La relación entre la responsabilidad y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca en el año 2019; con una correlación positiva media de 0.475.
- La relación entre el uso de tecnología y el estrés laboral es significativa en los docentes del nivel secundaria de las IEP del distrito de Pativilca en el año 2019; con una correlación positiva media de 0.489.

## 6.2 Recomendaciones

- Realizar programas educativos en nuestra región, donde el personal docente de nivel secundario sea tratado por especialistas de la salud, con la misión de fortalecer y mejorar los estresores internos y/o externos en la que están involucrados.
- Implementar programas donde se implemente técnicas de desestres laboral a los diferentes docentes que ejercen la carrera pública magisterial.
- Capacitar de manera continua al personal docente, en todas las instituciones públicas en el uso y aplicaciones de herramientas que ofrece las TIC's.
- Diseño módulos digitales para el uso y aplicación de los docentes, estudiantes y administrativos, en todas las instituciones educativas, con el fin de realizar un trabajo remoto.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

Álvarez, D. M. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Calnan, M., Wainwright, D. & Almond, S. (2000). *Job strain, effortreward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice*. *Work and Stress*, 14(4), 297-311.

Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.

Chumpitaz, L. (1999). *Necesidad de formación docente universitaria*. En: Educación. PUCP. Departamento de Educación. N° 16, setiembre, pp. 305-313.

### 7.2 Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2003) *Gestión por competencias. El diccionario*. Ed. Granica. Buenos Aires. Argentina.

Brock, B. and Grady, M. (2002) *Avoiding Burnout: A principal guide to keeping the fire alive*. California, Edit. Corwin Press.

Cassasus, J. (2000). *Descentralización de la gestión a las escuelas y calidad de la educación: ¿mitos o realidades*. En: *Revista de Tecnología Educativa*. Vol. 20, N° 1- 2, pp. 63-78

Cía, J. (2001). *El burnout*. New York: Square S.A.

- Gairín, J. et al (1996). *Manual de organización de instituciones educativas*. Madrid: Escuela Española S.A.
- Gil- Monte P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo*. Madrid: Piramide.
- Ivancevich, J. (1989) *Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencial*. México. Edit. Trillas.
- Kerlinger, F. (2002). *Planificación de sistemas educativos*. Lima: ESAN.
- Kyriacou, Chris (2003) *Antiestrés para profesores*. Barcelona. Edit. Octaedro.
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Pearson Educación.
- Meichenbaum, D. (1987). *Supere el estrés*. Barcelona: Juan Granica.
- Ortiz, V. (1995) *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca. Amaru Eds, 199p.
- Peiró, J. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Pérez, C. (2001). *Técnicas estadísticas con SPSS*. Madrid: Hispanoportuguesa S.L.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Sabino, C. (1996). *El proceso de investigación*. Colombia: Cometa de Papel.
- Sandin, B. (2002). *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales*. En: Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud. 3(1) pag 141-157
- Segura, C. (2002). *La tensión y el estrés*. Madrid: Paloma Blanca, S.A.

Siegrist, J. & Marmot, M. (2004). *Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges*. *Social Science & Medicine*, 58, 1463-1473 –

Tamayo, A (2001). *Metodología de la Investigación*, Colombia: UNCSM

Zoppi, A. M. (2001). La construcción social de la profesionalidad docente. *Propuesta Educativa*, 11 (24), 84-92.

### 7.3 Fuentes hemerográficas

Green et al (2002). *Coping and health-related quality of life in men with prostate cancer randomly assigned to hormonal medication or close monitoring*. *PsychoOncology*, 11(5), 401-414.

Guerrero, E. (2000). *Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”* Universidad de Extremadura.

Mikkelsen, A., Ogaard, T. & Landsbergis, P. (2005). *The effects of new dimensions of psychological job demands and job control on active learning and occupational health*. *Work & Stress*, 19(2), 153-175.

Real academia de la lengua española. *Diccionario de la lengua española*. Vigésima segunda edición.

Rey, L Y Bautista, T. (2007). *Burnout y engagement: análisis y diferencias del potencial predictivo de los recursos individuales entre estudiantes y profesores”*.

Santos, K. (2002). *Una actitud diferente para reducir el estrés. Experiencia con mujeres docentes y no docentes de la Universidad Católica*. *Estrés en el trabajo*. Lima: PUCP

Travers, Ch. & Cooper, C. (2007). *Mental Health, Job Satisfaction and Occupational Stress among UK teachers*.

#### 7.4 Fuentes electrónicas

Aguayo, F. y Lama, J. (1998) *Estrés ocupacional: una Perspectiva ergonómica y su protección en el diseño organizacional*. Boletín Factores Humanos. Vol. 18. (

Causas y efecto del estrés laboral. (Recuperado 27 de marzo de 2017).  
<http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estreslaboral.shtml?monosearch>

Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento* (Recuperado el 30 de enero de 2017),

Durán, M. (2014). *Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Fuente: Dialnet. Disponible en:  
<http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=3386>

Hernández, M. (2013). *El Estrés en el trabajo: Un enfoque sico administrativo*. Disponible en <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>

López, A. (2000) *El Miedo en la Educación. Contexto educativo*. Año IV- N° 21. (Recuperado el 28 de enero del 2017). En: <http://contextoeducativo.com.ar/archivo.htm>.

Sánchez, M. y Maldonado, L. (2003). *Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE Y ÚNICA*. En Revista de Ciencias Sociales. Caracas, Vol. IX, N° 2, pp. 323 – 335 (en línea).

Silvero, M. (2007). *Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria*. *Estudios sobre Educación*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra (12) 115-138.

## ANEXOS



ANEXOS N° 1

**PRESIONES LABORALES Y EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PATIVILCA - 2019**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<b>PRESIONES LABORALES</b>	La presión laboral es una sensación psíquica del trabajador, lo que no quiere decir que no tenga existencia real. Además, es la acción y el efecto de apretar o comprimir. Psicológicamente es una tensión de opuestos que fuerza una reacción en un momento de definición (Matteson, 1989, p.46).	Las presiones laborales en los docentes es el conjunto de condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que demanda tener la eficiencia y no cometer errores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ámbito organizacional</b> X<sub>1</sub></li> </ul>	X <sub>1.1.</sub> Confianza X <sub>1.2.</sub> Pedidos de materiales X <sub>1.3.</sub> Cargo idóneos X <sub>1.4.</sub> Control del trabajo X <sub>1.5.</sub> Renovación de cargos X <sub>1.6.</sub> Eficiencia en el cargo X <sub>1.7.</sub> Control del área de trabajo X <sub>1.8.</sub> Comodidad laboral X <sub>1.9.</sub> Facilidades económicas X <sub>1.10.</sub> Comodidad social X <sub>1.11.</sub> Falibilidad de horarios X <sub>1.12.</sub> Unión X <sub>1.13.</sub> Colaboración X <sub>1.14.</sub> Organización X <sub>1.15.</sub> Presión por el trabajo	Cuestionario de encuesta tipo Likert de 30 ítems.  Escala: (1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Responsabilidad</b> X<sub>2</sub></li> </ul>	X <sub>2.1.</sub> Claridad de roles X <sub>2.2.</sub> Respeto a compañeros X <sub>2.3.</sub> Respeto hacia Ud. X <sub>2.4.</sub> Comunicación con colegas X <sub>2.5.</sub> Apoyo moral X <sub>2.6.</sub> Bienestar personal X <sub>2.7.</sub> Respeto por autoridades X <sub>2.8.</sub> Confianza en el trabajo X <sub>2.9.</sub> Desarrollo profesional X <sub>2.10.</sub> Tomas decisiones	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tecnología</b> X<sub>3</sub></li> </ul>	X <sub>3.1.</sub> Disponibilidad de equipos X <sub>3.2.</sub> Equipos funcionando X <sub>3.3.</sub> Equipos modernos X <sub>3.4.</sub> Apoyo de personal técnico X <sub>3.5.</sub> Capacitaciones y/o actualizaciones	
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Síndrome de respuesta a un sentimiento negativo (ira y	El estrés laboral de los docentes, es el estado vivencial a lo largo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Agotamiento</b> Y<sub>1</sub></li> </ul>	Y <sub>1.1.</sub> Agotamiento Y <sub>1.2.</sub> Cansancio	

	depresión) acompañado de cambios fisiológicos y patógenos resultado de ciertos aspectos del trabajo del maestro; sus mediadores son la percepción de que las exigencias que se le hacen al maestro constituyen una amenaza para su autoestima y bienestar, y también los mecanismos de defensa activados para reducir la amenaza (Kyriacou: 2003, p.9).	del tiempo, que surge como consecuencia de las alteraciones de sus relaciones con el ambiente que les rodea interna y externa.		Y1.3. Jornada laboral Y1.4. Comprensión estudiantes Y1.5. Trato a estudiantes Y1.6. Trato diario cansa Y1.7. Demasiado trabajo Y1.8. Contacto directo Y1.9. Sobrecarga de tareas	Cuestionario de encuesta tipo Likert de 22 ítems.  Escala: (1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad Y<sub>2</sub></li> </ul>	Y2.1. Trato eficaz Y2.2. Presión en el trabajo Y2.3. Culpan de sus errores Y2.4. Incomprendido por autoridades Y2.5. Estabilidad laboral	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuentes de insatisfacción Y<sub>3</sub></li> </ul>	Y3.1. Influencia positiva Y3.2. Insensible en el trabajo Y3.3. Endurecimiento emocional Y3.4. Clima agradable Y3.5. Estimulación laboral Y3.6. Fuentes de información Y3.7. Sueldo laboral Y3.8. Influencia de problemas	

---

**Mo. Henry Marcial Arévalo Flores**  
**ASESOR**

---

**Dr. Flor de María Garivay Torres**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia**  
**SECRETARIO**

---

**Dr. Rey Lelis Bautista Juan de Dios**  
**VOCAL**

