



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN**

**Estrés laboral en el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales  
Prada, San Borja, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Br. Cárdenas Chávez, Jenny (ORCID: 0000-0002-9318-6400)**

**ASESOR:**

**Mg. Novoa Castillo, Pedro Félix (ORCID: 0000-0003-2186-7458)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA - PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a:

Dios por darme la fuerza y la fortaleza para seguir luchando por mis ideales. A mi familia por ser mi motivación de cada día. Y a mi hermana Lucy que siempre está presente en todo momento de nuestras vidas para apoyarnos generosamente.

### **Agradecimiento**

A mi profesor Asesor de Tesis Mg. Pedro Félix Novoa Castillo por sus enseñanzas y orientación que permitió guiar mi estudio de Investigación.

**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL / LA BACHILLER (ES): **CARDENAS CHAVEZ, JENNY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA I. E. 7083 "MANUEL GONZALES PRADA, SAN BORJA, 2019**

Fecha: 17 de abril de 2019

Hora: 8:45 a.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma: 

**VOCAL:** Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobada por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Mejorar Referencias segun APA*

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Jenny Cárdenas Chávez, estudiante del Programa Maestría en Administración en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI, 08669697, con la tesis titulada: Estrés laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. 7083 "Manuel Gonzales Prada. San Borja – 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de abril del 2019



Jenny Cárdenas Chávez

DNI. 08669697

## Índice

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 0980-2019-UCV-L-EPG	ii
DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	14
<b>II. MÉTODO</b>	44
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables, operacionalización	46
2.3. Población y muestra	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	48
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	51
<b>III. RESULTADOS</b>	52
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	65
<b>V. CONCLUSIONES</b>	68
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	70
<b>VII. REFERENCIAS</b>	72
<b>ANEXOS</b>	77

<b>Índice de tablas</b>		<b>Pág.</b>
Tabla 1:	Operacionalización de la variable estrés laboral	47
Tabla 2:	Resultado de la validez de contenido del instrumento que mide estrés laboral	49
Tabla 3:	Resultado de prueba de confiabilidad del instrumento que mide estrés laboral	50
Tabla 4:	Distribución de frecuencia y porcentaje del personal administrativo según valoración del estrés laboral	53
Tabla 5:	Distribución de frecuencia y porcentaje del personal docente, según valoración del estrés Laboral	54
Tabla 6:	Distribución de frecuencia y porcentaje del personal administrativo y docente, según valoración del estrés laboral.	55
Tabla 7:	Distribución de frecuencia y porcentaje del personal administrativo y docente, según valoración de la dimensión contenido de trabajo.	56
Tabla 8:	Distribución de frecuencia y porcentaje del personal administrativo y docente, según valoración de la dimensión condiciones de trabajo	57
Tabla 9:	Distribución de frecuencia y porcentaje del personal administrativo y docente, según valoración de la dimensión condiciones de empleo	58
Tabla 10:	Distribución de frecuencia y porcentaje del personal administrativo y docente, según valoración de la dimensión relaciones sociales en el trabajo	59
Tabla 11:	T de Student del estrés laboral docente y administrativo	60
Tabla 12:	T de Student del nivel de estrés laboral en razón del contenido de trabajo	61
Tabla 13:	T de Student del nivel de estrés laboral en razón de las condiciones de trabajo	62
Tabla 14:	T de Student del nivel de estrés laboral en razón de las condiciones de empleo	63
Tabla 15:	T de Student del nivel de estrés laboral en razón de las relaciones sociales en el trabajo	64

## Índice de figuras

	Página
Figura 1: Distribución porcentual del personal administrativo según valoración de estrés laboral	53
Figura 2: Distribución porcentual del personal docente según valoración de estrés laboral	54
Figura 3: Distribución porcentual del personal administrativo y docente según valoración de estrés laboral	55
Figura 4: Distribución porcentual del personal administrativo y docente según valoración de la dimensión contenido de trabajo	56
Figura 5: Distribución porcentual del personal administrativo y docente según valoración de la dimensión condiciones de trabajo	57
Figura 6: Distribución porcentual del personal administrativo y docente según valoración de la dimensión condiciones de empleo	58
Figura 7: Distribución porcentual del personal administrativo y docente según valoración de la dimensión relaciones sociales en el trabajo	59



## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la diferencia entre el estrés laboral del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

El método empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica y sustantiva; de nivel descriptivo y comparativo, con un enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 80 participantes entre docentes y administrativos, y por ser una cantidad mínima para la muestra se tomó a toda la población; el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario, el cual fue debidamente validado a través de juicios de expertos y su confiabilidad fue determinada a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0.823.

Los resultados obtenidos muestran que el 5% del personal administrativo y el 1.7% del personal docente perciben un bajo nivel de estrés laboral, en tanto que el 85% de administrativos y el 78.3% de docentes perciben un nivel medio. El 10% de administrativos y el 20% de docentes perciben un alto nivel de estrés laboral. Para la contrastación de la hipótesis se empleó el estadístico T de Students,

Se concluye que el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019 perciben un nivel de estrés medio, cuyo principales factores predisponentes son las condiciones de trabajo y las relaciones sociales en el trabajo, seguidos del contenido del trabajo y las condiciones del empleo y que existe una diferencia significativa entre el estrés laboral del personal docente y del administrativo, siendo más alta en el personal administrativo.

**Palabras claves:** Estrés laboral, contenido de trabajo, condiciones de trabajo, condiciones de empleo, relaciones sociales en el trabajo.

## Abstract

The general objective of the present research was to establish the difference between the work stress of teaching and administrative personnel of the I.E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, in 2019.

The hypothetical deductive method was used, and the type of research was basic & substantive, at the descriptive and comparative level, with a quantitative focus and non-experimental design. The population included 80 participants, between teaching and administrative personnel, and, because this was a minimal number for the sample, the whole population was sampled. The sampling was of the non-probabilistic type. The technique used for collecting information was the survey, and the instrument for data collection was the questionnaire, which was duly validated by means of the judgements of experts, with its reliability determined by means of an Alpha Cronbach statistical reliability coefficient of 0.823.

The results obtained show that 5% of administrative personnel and 1.7% of teaching personnel sense a low level of work stress, while 85% of administrative personnel and 78.3% of teaching personnel sense a medium level of stress. Finally, 10% of administrative personnel and 20 % of teaching personnel sense a high level of stress. For the contrasting of the hypothesis the T Student test was used.

It is concluded that the teaching and administrative personnel of the I.E. 7083 “Manuel Gonzalez Prada”, San Borja, in 2019 sense an average level of stress, the principal predisposing factors of which are the conditions of work, the social relationships at work, followed by the content of work and the employment conditions. Also, there is a significant difference between the work stress of teaching and administrative personnel, with it being higher for administrative personnel.

**Key words:** Work stress, content of work, work conditions, employment conditions, and social relationships at work.

## **I. INTRODUCCION**

L@s ciudadan@s del siglo XXI están inmersos en un contexto mundial actual exigente y muy abrumador para las personas, hasta el extremo de trastocar su ritmo de vida y su bienestar. Frente a esta contingencia el cuerpo actúa y pone en marcha sus mecanismos naturales de defensa, pero cuando esto es crónico afecta su salud, relaciones, rendimiento y economía, entrando al círculo vicioso del Estrés.

A nivel mundial México (75%), China (73%) y Estados Unidos (59%) son los países con más casos de estrés (OMS. 2017).

El intenso y congestionado tráfico en la ciudad de Lima y en otras partes del país y del mundo, las tareas que quedan inconclusas en lo cotidiano, las presiones en los centros de trabajo y otros factores más, hacen que hoy en día se experimente con más frecuencia y profundidad el llamado Estrés. En enero del 2018, la Australian Education Union AEU, publicó la encuesta “State of our TAFES” en la que señala que el deterioro de las condiciones laborales aumenta el estrés de los docentes australianos de educación técnica y superior. El estrés laboral, debido a unos niveles insostenibles de trabajo administrativo y de cumplimiento, hace que el 75% de docentes TAFE se planteen el abandonar su trabajo.

En marzo del 2015 según encuesta realizada por el Instituto de Integración del grupo RPP el 58% de peruanos y peruanas sufría de estrés, sólo un 8% vivía relajado y sin estrés. Las personas más afectadas eran las mujeres (62%). Para dos de cada tres la situación económica fue motivo de estrés. En marzo del 2018 un estudio realizado por la PUC del Perú reveló que el 80% de peruanos está afectado por el estrés, las más afectadas son las mujeres (47%).

Como vemos en las estadísticas, una de las situaciones más alarmantes que está afectando la salud de las personas en general y de los y las trabajadoras a nivel nacional y mundial es el estrés, con consecuencias muy alarmantes, que van desde, las enfermedades físicas y psicológicas, hasta la afectación de su rendimiento como persona y su subsistencia.

La OMS (2015) señala al Estrés como un mecanismo de defensa innato del ser humano que prepara al cuerpo para actuar. Esta reacción del cuerpo será eficaz en tanto el ser humano recobre su estabilidad física y pueda estar psicológicamente conforme frente a los sucesos cotidianos.

El estrés es una reacción normal, breve y buena para la persona, pues le permite afrontar circunstancias que afectan su integridad o bienestar, esto se denomina eustrés. Por el contrario cuando el estrés dura mucho tiempo y se hace crónico trae diversas consecuencias afectando a la persona y a su entorno más cercano en donde existen factores desencadenantes, y muchas veces inicia un espiral de violencia y de malos tratos, y a la vez distorsiona la imagen de la realidad.

Según Olaf Romero, especialista del INSM Honorio Delgado, si las personas no manejan adecuadamente las situaciones de estrés tienen más probabilidades de padecer de enfermedades cardiovasculares. Así mismo, señala que hay personas que por sus características personales, tienden a ser muy preocupadas y más tensas en su vida diaria, generando situaciones de estrés y que a la larga no pueden manejar. Estas personas no tienen capacidad de afrontar situaciones negativas, generando más problemas en su salud.

A nivel local en la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada se viene realizando mejoras prioritariamente en el aspecto académico y en infraestructura (aulas, campo deportivo, baños) para mejorar el servicio que se ofrece a los estudiantes, sin embargo no se están tomando medidas con relación a la mejora de otros factores que facilitan y hacen más grato el desempeño laboral del personal docente y administrativo, pues estos cuentan con espacios precarios e inadecuados para sus labores diarias. Así mismo se observa relaciones interpersonales poco adecuadas entre el personal, algunas veces llegando a la violencia verbal.

Hay problemas de puntualidad (aduciendo por el caos vehicular), poca participación, desmotivación e indiferencia en las actividades programadas por la dirección, descansos médicos, licencias para cubrir otros trabajos más remunerados, algunos trabajadores tienen poca capacitación para el puesto y se les observa abrumados, así también hay mucha carga de trabajo y quejas.

Ante esta realidad, el área de recursos humanos de muchas instituciones y la medicina ocupacional hacen un esfuerzo por conocer y controlar la aparición y el desarrollo del estrés laboral. Esta situación tiene un origen multifactorial.

Los primeros síntomas se manifiestan en el entorno laboral, percibiendo los niveles de vulnerabilidad de acuerdo a sus características físicas y emocionales y en el desenvolvimiento de sus actividades diarias. Ante ello se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es la diferencia entre el estrés laboral del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?

Gallego, et al. (2017) realizaron un estudio “El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío”, Colombia. Realizado con cuantitativo el diseño, descriptivo, planteando como objetivo reconocer que nivel de estrés laboral hay además de estrategia para afrontar en personal en enfermería Armenia, Quindío. Armenia-Colombia, Método y material: se efectúa el muestreo de bola de nieve en la cual participan 25 auxiliares de enfermería y enfermeros en edades de 18 a 55 años, los cuales pertenecen a centro de atención de salud en la ciudad de Armenia Quindío. Como resultado se obtuvo: EL dato recogido a través de una entrevista sociodemográfica permite sacar la

conclusión, un 76% es de género femenino y un 24% que resta son masculinos. Acerca de la edad se encuentra un 28% están en el rango de 18 a 25 años de edad. Un 52% muestra estrés ocasionado por un problema financiero, el concuerda con un porcentaje mostrado en problema familiar 52%. Luego encontramos problemas en la salud de 44%. Un 32% tiene a causa de un problema ambiental estrés, con problema social un 16% y para finalizar encontró problema en el trabajo con 12%, y esta se muestra como la menos resaltante. En referencia a la estrategia de afrontar, encontramos un 60% de población con baja tendencia a usar una estrategia para la solución de problemas como un medio para combatir el estrés. El 64% presenta tendencia de autocriticarse baja; para la estrategia reestructurada cognitiva hay evidencias que el 56% de individuos presentan baja tendencia para cambiar el significado de una situación que se a estresante; el 7% tiene una alta tendencia para evitar tener contacto con individuos que pertenezcan a un contexto laboral. Como conclusión tenemos, que el anterior resultado evidencia que, a comparación de lo que se esperaba, si el estrés esta presente no tiene relación una situación directamente laboral. Para finalizar, la estrategia centrada en una emoción además en una evitación presenta alta tendencia en su empleo.

Montoya (2016) en su tesis “El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín”, sustentada en la Universidad de Manizales en Colombia, para optar el grado de Maestría en Gerencia del Talento Humano, como objetivo presento el establecer una relación de calidad de vida con el estrés laboral de los trabajadores no profesores del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Fue una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental el diseño además correlacional. Presento una población compuesta por 342 trabajadores no profesores. El muestro realizado fue probabilístico es traficado aleatorio, como muestra tuvo 181 empleados. Empleo la entrevista como técnica, para la recolección de dato se utilizo 3 instrumentos los cuales fueron: Encuentra de información socio demográfico, para evaluar el estrés un cuestionario, test de calidad de vida OMS. Los resultados fueron los siguientes: En la descripción del estrés se encontró que tanto los empleados de nivel directivo como asistencial presentan niveles altos de estrés. En cuanto a la sintomatología los más relevantes son los dolores de cuello y espalda, dificultades en las relaciones familiares, el cansancio o desgano, la angustia, la preocupación y la tristeza. Se tiene como conclusión que hay una relación negativa como una asociación estadísticamente significativa que se presenta entre la calidad de vida y el estrés laboral de los trabajadores no profesores del PCJIC, de manera que entre mas alto es el nivel de estrés, más baja será su calidad de vida.

Se concluye que existe correlación negativa y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados no docentes del PCJIC, de manera que entre más alto es el nivel de estrés, más baja será la calidad de vida.

Montiel (2016) en “Estrés laboral en docentes de educación básica de instituciones públicas y privadas, Maracaibo, 2016” sustentada en la Universidad Rafael Urdeneta en Venezuela, para optar el grado de Maestría en Gerencia del Talento Humano, tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en los docentes de educación básica, así como, descubrir el nivel de estrés laboral en docentes en cuanto a condiciones de la escuela, las condiciones laborales, su trabajo como docente, autoridades de la escuela, sus alumnos, sus colegas. Fue una investigación de diseño, no experimental, descriptivo, transeccional, se siguió el modelo de campo. La muestra estuvo constituida por 84 docentes de educación básica de instituciones públicas y privadas cuyas edades oscilen entre 20 y 60 años. La técnica empleada fue la entrevista y el instrumento fue un inventario de percepción de estrés laboral en docentes. Se llegó a la conclusión de que el estrés laboral total de los docentes de educación básica, se encuentran en un nivel moderado; las condiciones laborales generan un estrés moderado; que las condiciones presentes en los alumnos (rendimiento académico, asistencia, hábitos de estudio, comportamiento y accidentes en el aula, etc.) y el entorno son valorados como generadores de estrés alto. Los colegas y la comunidad que rodea a la escuela son valorados en un nivel bajo de estrés. La relación con padres de familia o representantes y las políticas de estado les generan un estrés moderado.

García (2015) en el “Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca, 2015; sustentada en la universidad de cuenca en Ecuador, para optar el grado de Maestría en seguridad e higiene industrial, tuvo como objetivo estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Es un estudio de diseño descriptivo, de corte transversal. Se seleccionó una muestra multietapica de 240 personas de un universo de 607 individuos. Las técnicas de recolección de datos fueron la entrevista y la encuesta. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario del modelo: demanda control, apoyo social de Karasek y Johnson. Se llegó a la conclusión que existe dos veces más probabilidades de desarrollar enfermedad física mental en el personal administrativo que en los trabajadores.

Álvarez (2015) en su investigación titulada “El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público” sustentada en la Universidad de Carabobo en Venezuela, para optar el grado de Maestría en administración del trabajo y relaciones laborales, tuvo el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el

desempeño del trabajador administrativo de la Universidad de Carabobo para el fortalecimiento de la productividad, y precisando los factores que la determinan.. Metodológicamente es de diseño no experimental, correlacional. La muestra fue probabilística intencional, constituida por 41 trabajadores administrativos. Las técnicas de recolección de datos fueron la observación directa y la encuesta. Como instrumentos se emplearon tres cuestionarios. Se llegó a la conclusión de que existe una incidencia directa entre estrés y desempeño del trabajador, condicionado por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente laboral con una asociación alta negativa ,662. Se dieron como recomendaciones el prevenir y manejar el estrés laboral minimizando los factores desencadenantes, la promoción de actividades de concientización y recreación y la revisión de los procesos gerenciales institucionales.

Tupacyupanqui (2016) en su tesis “El estrés en el desempeño docente dentro de las instituciones educativas de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2016”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, en Perú, para optar el grado de Magíster en Psicología Educativa, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente de la Red 11 en San Martín de Porres. La población de estudio estuvo conformada por 120 docentes de la Red 11, su muestreo fue no probabilístico, la muestra fue estratificada. El método empleado fue el hipotético deductivo de diseño no experimental, de corte transeccional y de nivel correlacional. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Se llegó a la conclusión de que el bajo desempeño docente dependía en un 47.2% del estrés del docente.

Luján (2018) en su tesis “El estrés laboral de los colaboradores de una empresa de servicios de elevadores de la ciudad de Lima - 2018”, sustentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en Perú, tuvo como objetivo general determinar el nivel de estrés que perciben los colaboradores administrativos de la empresa de Servicios de elevadores de la ciudad de Lima - 2018. Se encuestaron a 47 colaboradores, que constituyen la población total de colaboradores de la empresa. La investigación tuvo un diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal, su enfoque fue cuantitativo. Para la recolección de datos se hizo uso de un cuestionario. Se obtuvo como resultado que el nivel de estrés laboral es de nivel medio, desencadenado principalmente por las relaciones sociales: falta de compañerismo y falta de atención a las necesidades del personal.

Guzmán (2014) en su tesis “Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de Lircay - Huancavelica, 2014”, sustentada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, para optar el grado en Magister en Educación con Mención en Gestión Educativa, tuvo como objetivo general establecer las diferencias significativas de estrés laboral en las



docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial en Lircay, en función de factores tales como la categoría laboral, centro de formación profesional, zona de trabajo, estado civil, años de servicio profesional, carga familiar, demanda de carga mental percibida en el trabajo, grado de emocionalidad, nivel de capacitación preventiva y situación económica percibida. Fue una investigación aplicada de diseño descriptivo comparativo de corte transversal. La muestra fue aleatoria conformada por 52 docentes, el instrumento de recolección de datos fue un inventario MBI-HSS de Maslach y Jackson adaptado, el cual también fue un aporte metodológico, pues este instrumento ha sido validado y puede ser usado para futuras investigaciones en el sector educación de Lircay - Huancavelica. Los resultados de este estudio dieron a conocer un nivel medio y alto de estrés en las docentes, confirmaron que la condición laboral, así como la zona de trabajo, el estado civil, la carga familiar, el grado de emocionalidad, carga mental percibida en el trabajo, la capacitación preventiva recibida y situación económica percibida constituyen factores moduladores del estrés laboral en las docentes que participaron en este estudio. Así mismo se hallaron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de estrés entre las docentes: hay un nivel más alto de estrés en las docentes nombradas, en las que trabajan en zonas urbanas de Lircay, en las docentes casadas, en las que tienen una mayor carga familiar, las que tienen un alto grado de emocionalidad, en las que perciben una alta carga mental en el trabajo, en las que no participaron en las capacitaciones preventivas y en las que perciben que su situación económica es mala.

Paipay (2017) en su tesis “Estrés laboral en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestra en docencia universitaria, tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona el estrés laboral y el desempeño docente en los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNFV. Lima.2017. Fue una investigación de tipo básica sustantiva, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y corte transversal. El tipo de muestreo fue censal, pues se trabajó con toda la población docente de las Escuelas de Comunicación, Trabajo social y Psicología de la UNFV. Para la recolección de datos se utilizó el inventario de desempeño laboral y la escala de estrés laboral de la OIT – OMS, las que presentaron validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos evidenciaron que no existía relación significativa entre ambas variables. Una diferencia marcada respecto a otras investigaciones en donde sí se encuentra relación significativa.

Roas (2017) en su tesis “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de enfermería del Hospital de Apoyo – Camaná, 2015” sustentada en la Facultad de Medicina Humana y Ciencia de la Salud - Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Alas

Peruanas, Lima, para optar el grado en maestría en docencia superior; tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo de Camaná. 2015. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 24 enfermeras. Se llegó a la conclusión de que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, un 67% de enfermeras presentó un nivel de estrés medio causado principalmente por la incomodidad por agentes negativos como los ruidos, olores y exposición a químicos y por agotamiento mental. Lo que lleva a una regular relación con los pacientes y a un trabajo rutinario.

### **Variable: Estrés laboral**

Para la organización Internacional del trabajo (OIT), es una respuesta emocional y física a algún daño ocasionado como consecuencia de un desequilibrio entre recursos, capacidades recibidos y exigencia recibida de una persona para enfrentar exigencias. (OIT, 2016)

Según Otero (2015), el estrés es la reacción problemática que tiene a un estímulo amenazante el cual puede generar un estado mental u orgánico cambiado, normalmente tiene una negativa respuesta emocional.

Asimismo, puede definirse como un procedimiento que empieza frente al grupo de demanda ambiental la cual percibe la persona, frente a las cuales tiene que brindar una adecuada respuesta, utilizando su recurso para afrontarlas. Siempre que la demanda del ambiente (Social, laboral, entre otras) sea demasiada a comparación de recursos para afrontar que se tiene, se desarrolla un conjunto de adaptativas reacciones, de recursos en movilización, que envuelve la activación fisiológica. Esa respuesta de estrés tiene un conjunto de emocionales respuestas desagradables, en la cual las de mayor importancia vienen a ser: depresión, ira y ansiedad. (Araquistain y Damis, 2015)

Por otra parte, Mateo (2013), hizo mención que el estrés es como situaciones que en ocasiones pasa la persona y que no los ha podido controlar, donde muchas veces ha concentrado todo su tiempo en acciones que no puede encontrar una solución rápidamente, debido a que existen distintos factores que impiden resolver el “peligro” o “amenaza” eficientemente, manifestándose en distintas etapas o ámbitos de la vida.

Oblitas (2010), indicó que la palabra estrés (stress) tiene raíz en anglosajón lo cual significa “coacción”, presión, “tensión”, viene a ser similar al término en inglés, strain, el cual se enfoca más a la idea de “tirantes o tensión”, aunque refiere que estos términos tienen

diferencias debido a que la palabra strain es utilizado en la física, donde se le da una reseña en base a expresar una presión o tirantes la cual es puesta un cuerpo por una fuerza precisa.

Asimismo el autor precisó que el estrés se origina por el incremento global de la activación del organismo, sobresaliendo 3 ejes para la activación: eje neural.- el cual es activado de forma directa, activando un sistema nervioso simpático y el SNS (sistema nervioso somático), esto debido al mantenimiento de tensión de manera excesiva que se da en la parte muscular; el eje neuroendocrino.- el cual necesita diversas situaciones y/o condiciones de estrés sostenido para que se active, debido a que su activación se da de forma lenta, esto implicado por una activación de las glándulas suprarrenales y la medula. Es considerado como el eje más coherente cuando se ponen en marcha las conductas motoras del afrontamiento, esto puede conllevar a la aparición de problemas cardiovasculares futuros, y por último el eje endocrino.- el cual tiene una actividad hormonal mayor, donde las uniones, responden mediante la liberación de glucocorticoides, convirtiéndose en un socio del riñón como del depósito de glucógeno en el hígado. (Oblitas, 2010)

### **Causas**

La organización mala de un trabajo, es decir, el cómo está definido cada puesto además de el sistema de trabajo, también el como se gestiona, ello provoca estrés laboral. Un aumento en las presiones como exigencias y también una dificultad para controlar esta puede originarse en el concepto errado de trabajo, en la gestión mala o si hay insatisfacciones en las condiciones laborales. De esta manera, esa circunstancia puede provocar que el empleado no perciba el apoyo necesario de los demás, le falte control en sus tareas además de la presión que tiene. (OMS, 2015).

Gran parte de la causa del estrés laboral se relaciona con como esta definida la labor y el como se gestionan las empresas. Este factor puede perjudicar, por ello se llama “peligro relacionado con el estrés”. Unos de estos peligros pueden no ser universal o ser considerado perjudicial en culturas determinantes. (OMS, 2015).

### **Manifestaciones**

- Cognitivas: da la sensación de indecisión, preocupación, un nivel bajo en la concentración, mal humor, desorientación, siente que le falta control, entre otros. (Dávalos, 2011)
- Motoras: se evidencia el hablar rápido, la voz entrecortada, tartamudeo, mucho apetito, impulsivas conductas, nerviosas risas, poco apetito, entre otros.

- Fisiológicas: se da por medio de la presencia de la taquicardia, sensación de nudo en la garganta, incremento del colesterol, aumento de la tensión arterial, alteración en el ritmo respiratorio, dilatación de pupilas, aumento de la glucemia en sangre, inhibición del sistema inmunológico, aumento de la tensión muscular, entre otros.

### **Tipos**

El episódico: son causados al aparecer de manera no prevista una fuerte intensidad, aunque esta será de duración corta como ejemplo ante el despido.

El crónico: se presenta cuando un individuo esta sometido constantemente a una de las situaciones siguientes:

- 1) Ambiente laboral incorrecto
- 2) Carga excesiva de trabajo
- 3) Ritmo biológico alterado
- 4) Decisiones y responsabilidades de mucha importancia
- 5) Estimulación monótona y lenta
- 6) Inadecuadas condiciones laborales

### **Modelo de ajuste entre el individuo y el ambiente laboral**

Este modelo tiene como uno de sus más grandes impulsores a Harrison (1978) y hace hincapié en las necesidades que tiene el trabajador y como puede satisfacerlas con los recursos que están en el ambiente. Este modelo tiene cuatro elementos: el ambiente objetivo, el ambiente subjetivo, la persona objetiva y la persona subjetiva los cuales pueden entrar en desajustes (Mateo, 2013), así como dos mecanismos que contribuirán a resolver posibles desajustes, los cuales son: mecanismo de defensa y afrontamiento. El afrontamiento se refiere a toda acción que realiza un individuo para poder adaptar el ambiente a su manera o todo lo contrario las acciones que puede realizar para adaptarse a él. En cuanto a los mecanismos de defensa, el sujeto puede modificar la percepción de su entorno o muchas veces sólo provoca disminuir la tensión que se originó por un desajuste (Carrasco, 2017, p. 26)

### **Fases del estrés.**

Hans Selye (1936) sugirió 3 fases en el síndrome general de adaptación: (a) Alarma – su característica es la liberación de hormonas. Se mueven el sistema defensivo del organismo para alcanzar una adaptación además enfrentar la situación de estrés. Incrementa la secreción de glucocorticoides, de la actividad de SN Simpático, de la secreción de NA por la médula

suprarrenal. Aparecen los síndromes de cambios, de huida o lucha, además tiene una resistencia baja a los estresantes. (b) Resistencia – La activación hormonal se mantiene incrementada. Una empresa llega al máximo empleado de las reservas, si tiene una reacción ante una situación desestabilizante. Se logra normalizar la secreción de N.A, actividad simpática y secreción glucocorticoides. (c) Agotamiento: La empresa de forma progresiva va perdiendo la capacidad que tiene de activación. Queda cohibido las reservas de provisión, lo cual presenta como una consecuente una enfermedad o hasta la pérdida de la vida. Incrementa la secreción de glucocorticoides, pero hay un descenso marcado finamente. Suele pasar la triada de estrés (ulcera sangrante de duodeno o estómago, atrofiados ganglios linfáticos, timo, suprarrenales hipertrofiadas). Pierden resistencia a los estresantes, además puede seguir la muerte. (Sánchez, 2011)

### ***Dimensiones del estrés laboral***

- ***Contenido del trabajo***

Lo que contiene un puesto en el centro de trabajo, con actividades o funciones que ahí mismo se desarrollan, como también la formación y sus niveles, experiencia, habilidad, esfuerzo que se necesita además de responsabilidad que se pide al ocupante con condiciones ambientales determinadas. Viendo cuan importante es esta actividad, es necesario hacer cada realización con el mayor esfuerzo e interés, empleando capacitados analistas, a quienes les indicaron normas concretas y claras con la finalidad que, en caso de emplear mas de uno, puedan utilizar criterios parecidos de análisis y observación. (Fernández, 2010)

Según el cargo que tienen en el trabajo esto indica grandemente el rol que cada individuo tiene en la empresa. Lo cual permite esperar un comportamiento específico en cada persona por el hecho de tener un puesto de trabajo específico. (Fernández, 2010)

### ***Rutina y Monotonía***

La rutina y monotonía laboral se dan porque la secuencia se repite cortamente y reiteradas veces en factores de peligro en el trabajo. En ejemplo conciso en el tipo de factor riesgo viene a ser cuando el trabajo es en cadena o cuando en el entorno las condiciones vienen a ser iguales o tienen poca variación. Los procedimientos que necesitan mayor atención y son monótonos normalmente crean inconvenientes con orígenes psicosociales. Es mas complicado para un individuo prestar atención si es que la actividad no es estimulante o atractiva. Para esos trabajos

se aconseja brindar una capacidad para intervenir al individuo buscando que no llegue a esa monotonía como factor en el trabajo de riesgo. (Psicopreven, 2018)

El aburrimiento y al ser repetidas las actividades se vuelven estresantes. Hay relación en realizar de actividades que se repiten de duración corta por un lado y el estrés además el quejarse por la salud por otro lado, esta asociación no se encuentra en trabajos que se caracterizan por la variedad. La escases de trabajo, como también la infracarga se puede volver estresante. (Sánchez, 2011)

### *Concentración*

En psicología, la concentración es la capacidad de tener atención en determinado objeto (capacidad para concentrarse); viene a ser la fija atención en que se piensa o que se hacer logrando aislar las demás cosas (ensimismamiento, abstracción). (BioScripts, 2017)

Para muchos, pareciera que enfocarse en una sola cosa es sinónimo de limitar el descubrimiento y, por ende, la creatividad. No obstante, esto no es del todo cierto, ya que, a pesar de que la concentración reduce los límites de la exploración, lo hace con el fin de que puedas explorar sólo aquellas cosas que son más primordiales y, como consecuencia, ésta logra darle dirección a la creatividad. (Pimentel, 2016)

### *Presión laboral*

Se entiende como un factor potencial que genera en el trabajo estrés. En las personas puede afectar u productividad ello depende de la valoración que tenga acerca de la tarea determinada que tan apremiantes es o no es. Esa valoración se da por una autoconfianza de la persona de igual manera con el reconocimiento consistente y serio de las habilidades. (Rodríguez, 2013)

En el caso de la presión laboral el estrés que se genera no es igual en varias personas que en una, la característica de cada actividad además ello genera en un profesional de acuerdo a los que no le gusta o si le gusta realizar. Siempre que una actividad esta adecuada a su expectativa y adema a su capacidad del profesional, apoya a tener un bienestar psicológico y además ello supone una gran motivación. (Sánchez, 2011)

### *Aislamiento*

El asilamiento según la Clínica Universidad de Navarra (2019) es el tener la conducta alterada por ello cualquier individuo ya no se relaciona con el entorno habitual que tiene. Presenta una indiferencia afectiva además no tiene interés por lo que hay a su alrededor, además reduce o esta ausente la relación social.

En el trabajo la relación social es también un factor para el estrés laboral. También es muy importante las relaciones personales, en estas sobresale el conflicto personal con un factor de estrés. Opuestamente, la relación social y apoyo social brinda un recurso para adaptarse a una situación estresante, generando un lazo emocional y fomenta la habilidad para enfrentar el estrés. La coherencia grupal se opone a un efecto negativo del conflicto de rol y ambigüedad, mencionados previamente. (Sánchez, 2011)

### *Comunicación*

Se refiere a interacción social, habla de acción además del resultado de una comunicación. Viene a ser necesaria esa acción social, puesto que si no existiría nadie podría saber nada sobre el mundo que tiene a su alrededor y menos cada persona transmitir cada experiencia propia con otras personas. (Rodríguez, 2013)

La forma de comunicarse con el equipo de trabajo también influye en la productividad y el ambiente laboral. La comunicación es una cualidad innata en toda persona pero, para que sea considerada una habilidad blanda relevante, se debe llevar a cabo de forma efectiva y resolutive. (Fundación Universia, 2018)

Existen cuatro estilos de comunicación que son importantes entre compañeros de trabajo:

- Analítico: empleando un lenguaje muy específico, basado en hechos y datos.
- Funcional: se enfoca en el proceso y en los pasos que componen un plan de ejecución.
- Intuitivo: se basa en rasgos generales y no se detiene en los detalles, sino en conceptos generales.
- Personal: radica en las conexiones personales, la empatía y un trato más cercano e informal.

### *Horarios de trabajo*

Así se llama a como están distribuidas las horas de trabajo de los trabajadores en las organizaciones, los cuales son establecidos concorde a una jornada laboral de cada empleado además esta regido por el contrato, también por un convenio como legislación vigente según el país. (Rodríguez, 2013)

### *Equipos de trabajo*

En este caso a equipos nos referimos a los materiales que el docente utiliza para realizar a su trabajo como el uso de las tics.

### *Reciprocidad*

Es una acción la cual tiene motivación y corresponde de manera mutua a un individuo u objeto con otro, recibir además de poner límites, como se puede observar al un individuo ayudar a otro, después tendrá lo mismo como un agradecimiento o compensación. (Fundación Universia, 2018)

Asimismo, se considera como valor social el cual hace referencia ya demás invita a un crecimiento personal, agradecer y devolver lo que uno recibe ya sea para sí mismo o alguien más. Lo que quiere decir, es que da muchos beneficios entre personas al tener presente que compartes recursos mutuamente para un determinado momento.

### *Problemas en la comunicación*

La mala gestión en la comunicación interna ocasiona gran parte de problemas que se dan dentro de las empresas. Si esos problemas no son resueltos rápido estos originan entre compañeros con sentimiento negativo, una relación débil con los líderes y los demás trabajadores reduce la productividad y hay un clima laboral malo, perjudicando que los procesos de la empresa se desarrollen de manera continua. (Fundación Universia, 2018)

### *Normas*

Así se conoce a la agrupación de regla o a una regla, leyes, pautas o principios que son impuestos, deben adoptarse y acatarse para hacer bien una actividad o de igual manera para dirigir, guiar, modificar un comportamiento de la persona.

- ***Condiciones de trabajo***

Vienen a ser el conjunto de características del puesto de trabajo que tiene una significativa influencia positiva en el desempeño laboral y su ausencia pueden ocasionar peligro para su seguridad, salud y bienestar del empleado. Incluye, entre otros, aspectos tecnológicos y condiciones ambientales, recursos materiales, herramientas, equipos, formación y experiencia, responsabilidad, deberes y tareas a realizar, capacitación permanente, horarios de trabajo establecidos, relaciones laborales, seguridad y confort. (Fernández, 2010)

Para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España ISTAS (2018) la condición de trabajo es alguna característica del trabajo que pueda tener una consecuencia negativa hacia la salud del empleado, lo cual incluye, también características tecnológicas y ambientales, la cuestión de ordenación y organización del trabajo.



Por otra parte, para el Consejo de la Juventud de España (2015) la condición de trabajo hace referencia a una condición que actúa durante cada desarrollo de una actividad laboral, como ejemplo turno de trabajo indicado, horario, un peligro asociado al trabajo, condición ergonómica como también el salario.

Asimismo, el Ministerio de trabajo La doctrina comprende como condición de trabajo un grupo de características que hay en su entorno laboral en el cual realiza una presentación de servicio dependiente, en especial el tema de salubridad. De este criterio se ha apartado nuestra legislación. (Diario el Peruano, 2018)

### *Sedentarismo*

El sedentarismo es considerado como uno de las mayores problemáticas de la salud un factor de riesgo significativo de la enfermedad cardiovascular, asimismo según investigación hay una relación muy estrecha con la falta de ejercicio y las muertes productos de fallas cardiacas y del sistema vascular. Una persona sedentaria puede llegar a tener enfermedades respiratorias, hipertensión y arterioesclerosis. (Fundación española del Corazón, 2015)

En similitud con diversos factores el sedentarismo viene a ser un peligro ya que se puede modificar, lo que implica un cambio de estilo en la vida del individuo, que incluya actividad física o ejercicio moderado, que disminuya el riesgo cardiovascular. Sobre ello se tiene como aspecto fundamental la prevención desde la infancia (Fundación española del Corazón, 2015)

### *Esfuerzo físico*

Para realizar cualquier actividad se necesita el uso muscular, quiere decir la contracción que necesita el musculo para generar una determinada fuerza, en la cual a no ser bien aplicada se podrá generar trastornos musculares.

Asimismo, el esfuerzo físico son las condiciones que requiere el trabajador para cumplir con una tarea y culminarla en el tiempo requerido, es de un valor cuantificable, denominado metabolismo laboral, lo cual se dimensiona en esfuerzo postura y repetición del movimiento.

### *Posturas forzadas*

Los movimientos y las posturas son realizadas en distintas tareas del trabajo, puede tener un carácter estático o dinámico. AL ser incorrecto algún movimiento o postura genera inconvenientes en la salud de ser realizados frecuentemente fuertes o en largos periodos de tiempo. Reconocer si esa condición del trabajo o riesgo tiene presencia en su cargo de trabajo

le puede permitir ver si podría ser un significativo riesgo, depende esto de si esta presente el factor riesgo: como reconocer un factor riesgo o un peligro. (ISTAS, 2018) “

La postura de por si ya a mostrado ser factor con un riesgo alto para que aparezca alguna lesión. Por una falta de reforzamiento en la zona lumbar el cual soporta el peso del tronco, es por ello que se debe realizar ejercicio que fortalezca la espalda sobre todo en la zona lumbar.

La “Postura de trabajo” es un factor de riesgo en particular: al mantenerla por un largo periodo es una postura estática, pero recibe ese nombre la pasar los 5 segundos pero aún no hay una definición precisa.

### *Exceso de luz*

Que tan iluminado este el espacio es importante para una productividad, además se debe mantener una salud buena de los trabajadores.

En estudios realizados en la Universidad de Cornell además de uno ya en la Sociedad Norteamericana de Diseñadores de Interiores, una dificultad como cansancio visual, estrés, agotamiento y dolores de cabeza vienen a ser los malestares principales que se relación con la iluminación que tenga la organización, pero también el desanimo y la falta de atención vienen a ser otro factor el cual puede ocasionar un bajo rendimiento, faltas al trabajo e inclusive accidente. (Montero, 2015)

"La iluminación tiene como función principal en ambientes de trabajo brindar apoyo a las actividades de los empleados, es por eso que este criterio tiene que ser prevaleciente para escoger una solución. Como ejemplo se ve cuando los trabajadores tienen que forzar la vista reiteradas veces para poder ver bien documentos o pantallas. Esto perjudica tanto la productividad del empleado como su salud, además de caer también en el estado anímico". (Montero, 2015)

### *Contaminación auditiva*

Viene a ser el sonido excesivo el cual altera la condición normal del ambiente en una zona determinada. Se sabe que no se acumula el ruido, mantiene o traslada en el tiempo al igual que otra contaminación, además puede ocasionar daños grandes para la calidad de vida del individuo de no controlarse adecuadamente. (Motta, 2013)

Se considera por gran parte de la población de ciudades grandes como medioambiental actor importante, el cual de manera principal incide en la calidad de vida. La consecuencia directa que no se desea es la contaminación ambiental urbana o llamada también ruidos ambientales por las mismas tareas que se dan en ciudades grandes. (Motta, 2013)

La decir contaminación acústica se refiere al ruido considerándolo como una contaminación, un molesto sonido el cual produce un efecto psicológico y fisiológico nocivo para un individuo o conjunto de individuos. La principal causa de una contaminación acústica viene a ser la misma actividad humana, industria, obra pública, construcción de edificio, transporte, etc. Pueden provocar efectos fisiológicos, en ello está el perder la audición, además psicológico, encontramos una exagerada irritabilidad. Para medir el ruido es en decibelios (dB) para ello se emplea equipo como el sonómetro. (Motta, 2013)

### *Temperatura*

Al haber una condición climática que no es apta para los empleados esto degrada el medio ambiente del centro de trabajo perjudicando su rendimiento mental como físico de empleados causando un posible riesgo de accidente. Una situación de malestar se puede dar en un ambiente muy caliente o muy frío. (Villaseñor, 2014)

Puede utilizar un sistema para controlar la temperatura de esta forma podrá mantenerla fija (37°C). La empresa debe controlar el equilibrio que tiene haber entre la termólisis (perder calor) y la termogénesis (producir calor). La termorregulación viene a ser una capacidad que tiene un organismo para regular su propia temperatura con referencia a la que hay en el medio ambiente. (Villaseñor, 2014)

Si el ambiente climático es muy limitado además no es suficiente el sistema de control, el riesgo de hipertermia puede ser constituido por el calor (una veloz subida de temperatura corporal), en cambio el frío provoca si es un extremo caso hipotermia (reducción anormal de temperatura corporal). Es importante que la empresa identifique los riesgos de trabajar en condiciones y situaciones de frío o calor que pueden afectar a sus empleados. La empresa debe conocer la carga climática impuesta a los trabajadores para desarrollar una protección adecuada. (Villaseñor, 2014)

Un ambiente climático tiene que ser acondicionado a la temperatura que hay en el ambiente, los recursos de construcción para la oficina, ventilación y humedad. Esta condición interactúa entre sí, si hay un grado alto en humedad, más que la temperatura real se percibe el calor, de esta forma se puede instalar el sistema de ventilación. De igual manera si hubiera corriente de aire, si la parece menor la temperatura y no necesita un sistema para la ventilación sino algo que bloquee el aire en tiempos de frío para de esta manera prevenir una enfermedad respiratoria. (Villaseñor, 2014)

Una temperatura incorrecta puede provocar desde incomodidad y estrés hasta una lesión grave.

### *Riesgos laborales*

Viene a ser una circunstancia que causa un peligro en el contexto del desarrollar la actividad laboral. Ello puede causar un accidente o siniestro el cual tendrá como consecuencia una herida o algún daño físico y/o psicológico. El resultado que se obtenga será negativo acerca del individuo que lo padezca. El factor de riesgo son muchos tipos de trabajos que vienen a ser diferentes y el daño provocado son de gravedad distinta. Como se menciona, va depender de en que lugar se realiza la actividad además de su naturaleza.

### *Primeros auxilios.*

Es el grupo de técnicas y actuaciones las cuales brindan una inmediata atención a alguien que tenga un accidente, hasta que venga una asistencia medica profesional, con la finalidad que si a sufrido lesiones estas no empeoren. (Universidad de la Rioja, 2018)

### *Protocolo de seguridad*

Viene a ser el documento en el cual se registra paso a paso que se ven a dar para llevar a cabo una acción segura en procesos de la empresa. (COSINTE, 2018)

Ya que la planeación contempla la condición de riesgo la puede perjudicar a la empresa, se diseña el lineamiento que se propone, además de aguantar algún ataque con malicia, también al mismo tiempo le permite una mejora de ejecución del procedimiento la cual previene el riesgo aumentar la vista que va a la optimización.

Cuando la organización tiene un protocolo de seguridad esto brinda confianza para las labores que se hacen en este estatus la cual sea muy efectiva, ello se da por que se aplaca el riesgo que pueda haber de fallo, toma las variables de la seguridad las cuales pueden generar un problema en los procedimientos además de establecer una medida de uniformidad para realizar una acción critica de la empresa.

El protocolo se delimita al tener en cuenta un el manejo de la seguridad además de la diferente necesidad en la empresa. En el momento en el se toca el tema de forma estimulante se crea u protocolo en base a una consecuencia de suceso o eventos, como ejemplo tenemos, el protocolo de evacuación si sucediese alguna catástrofe, un protocolo el cual reaccionaria frente a un secuestro, un robo o extorción, etc.

- ***Condiciones de empleo***

Las condiciones del empleo se refieren a las situaciones en las que una persona realiza su trabajo u ocupación, supone un acuerdo o relación laboral sujeta a disposiciones legales, o contractuales. (Fernández, 2010)

Para el el Consejo de la Juventud de España (2015) las condiciones de empleo se refieren en general al tipo de vinculo que hay entre el trabajador y quien lo contrata. Mas concreto, se refiere a la diversidad de relación establecida contractual.

Uno de los objetivos principales para la OIT (2018) viene a ser el mejorar las condiciones de empleo, aunque se incrementen los salarios en varios países, varios empleados siguen ganando poco y presentan dificultades para enfrentas las necesidades básicas que tienen. Aparte de esto, hay otros países donde se realiza la disminución del tiempo que se dedica al trabajo, además es verdad que el cambio viene acompañado por la incertidumbre la cual declina la seguridad del trabajo como también plantea una nueva dificultad para conjugar familia con trabajo. La calidad de trabajo poco higiénica o peligrosa suelen desvanecerse en un mundo industrializado, aunque siguen siendo comunes en un mundo en desarrollo.

#### *Oportunidad*

Se llama así al momento que es ideal para hacer algo, para precisar la relación amorosa, realizar un negocio, o para hacer una travesía la cual se postergo y anhelo, en otras palabras, todo lo que se realice en ese momento va tener el final exitoso, o siquiera para ello esta da la condición además se espera que sea posible la victoria. (Fernández, 2010)

#### *Promoción laboral*

Promoción laboral interna es ir de una posición laboral a otra con un salario mayor y mas responsabilidades. Ocasionalmente la promoción incluso es supervisar o administrar los trabajos de los demás trabajadores. Asumir la toma de decisión con mas responsabilidad debe estar relacionada con la promoción. En diferencia de un lateral movimiento, que esta en la misma escala laboral – así se cambie de área – promoción brinda al empleado mas estatus en la empresa. (Garzón, 2016)

#### *Remuneración*

Es aquel pago que recibe un individuo por el desarrollo del trabajo bien hecho. El cual es recibido en parte por un previo acuerdo en el cual alguien hace el papel de jefe, empleado adquiere, cliente, reserva o compra los deberes y derechos de un individuo por medio del

contrato escrito o hablado, este tiene la finalidad que hacer que se cumpla ciertas tareas además termine la entrega del producto. El pago o remuneración es al terminar, una vez que el trabajo se termine y quien lo hizo recibirá su pago o recompensa. (Sánchez, 2011)

### *Horas extras*

Una jornada de trabajo de mas provoca un desgaste mental como físico y además no deja que un profesional enfrente una situación estresante. Como ejemplo un trabajo de jornada nocturna ella se puede dar mas prolongada que aquella realizada en la tarde o mañana, y también al finalizar su jornada, el trabajador estará más cansado además la capacidad mental y física se podrá ver reducida. (Sánchez, 2011)

### *Contratos laborales*

Un contrato laboral el acuerdo que hay entre el empleador y su empleado el cual dará origen a un vinculo laboral. El cual se determina por derechos y obligaciones por las dos partes. Según Yessica Morales, Especialista en Ofisis, hay 3 tipos de contrato.

### *Rotación de personal*

En lo organizacional y empresarial, el rotar a los empleados es la medida que se toma de acuerdo al tiempo que tienen los trabajadores en la empresa además de la frecuencia en la que se deben reemplazar. Cuando un trabajador se va de una organización, por el motivo que se incrementa la rotación de trabajadores en la organización. (Garzón, 2016)

Hay 2 tipos de rotación de personal: involuntaria y voluntaria. Cada una tiene distintas causas de rotación.

La rotación voluntaria se da si un trabajador renuncia. Ello se da porque se busca otra posición en mas empresas, dificultades con un jefe o supervisor, o quizás razones personales y preferir estar en su casa.

Se da cuando al trabajador lo despiden por una disminución de personal ya sea por reestructuración o un cambio que da como medida disciplinaria o sino por un desempeño bajo.

### *Inseguridad laboral*

Es la sensación que experimenta un empleado la cual influencia en sus bienes del además tienen un clima laboral que índice en resultados que se vinculan con su desempeño en el trabajo.

Viene a ser un principal obstáculo que se tiene q vencer cuando se obtiene un trabajo. Ese temor constante al fracaso o no estar seguro de la capacidad o competencia propia, es lo

que juega un mal momento decisivo, o hasta puede ser descartado como postulante durante la entrevista laboral. (Fernández, 2010)

- ***Relaciones sociales en el trabajo***

Es la interrelación entre los compañeros de trabajo, tanto del mismo área como de las demás incluidos los superiores son relaciones establecidas por un objetivo en común y con el tiempo por una afinidad entre ellos.

### *Opiniones*

Es una valoración subjetiva con referencia a algo en específico. Además de una opinión personal es, lógico, valorar una persona. (Fernández, 2010)

Un lector debe pensar que la opinión es personal. No precisamente, puesto que se tiempo opiniones que no son del mismo individuo (no son propias de la persona) sino que nos copiamos de otras personas. No es sencillo que un individuo tenga una opinión propia personal, quiere decir que cada uno valore algo sin reproducir o copiar una idea de otra persona.

La opinión no es igual que el conocimiento. Los griegos antiguamente diferenciaban la doxa (opinión) de episteme (conocimiento). Una opinión es algo interno, subjetivo, cambiante, casi siempre puede ser interesada y puede tener fundamento. En cambio es objetivo el conocimiento, concreto, de carácter general y posee un tipo de prueba el cual lo respalde.

### *Proactividad*

El comportamiento de la empresa además de la psicología organizacional / industrial, el comportamiento proactivo o proactividad hace referencia al comportarse anticipadamente, orientándose a la autoiniciación y cambio en situaciones.

Incluye la actuación previa a una futura situación, en vez de una directa reacción. Quiere decir asumir el control además permitir que las cosas sucedan en vez de ajustarse a alguna situación o estar a la espera que pase algo. Los trabajadores que suelen ser proactivos normalmente no tienen la necesidad de pedirles que actúen, tampoco necesitan una detallada indicación. (Grant, 2008)

### *Clima laboral*

Es el medio en el cual esta desarrollado un trabajo cotidiano. La calidad que tenga el trabajo va influenciar directo en la satisfacción que pueda tener los empleados y de esta manera también

la producción empresarial. Si tienes la capacidad para lograr una productividad mayor teniendo un clima laboral bueno.

De esa forma, si es que el clima laboral este orientado al objetivo general, un clima malo rompe un ambiente en el trabajo causando una situación con malestar, conflicto lo cual generara un rendimiento por debajo del deseado. (Garzón, 2016)

### *Solidaridad*

Viene a ser el valor humano mas importante como esencial entre todos, es lo que realiza un individuo siempre que alguien mas tiene la necesidad de ayuda, es cuando alguien colabora brindando algún tipo de apoyo para que una persona termine alguna actividad en especial, es un sentimiento que se tiene además que impulsa para ayudar a mas personas, sin estar esperando nada en recompensa. La solidaridad suele encontrarse cuando algunos países atraviesan una crisis por toque de queda, hambruna, desastre natural, guerra y otra situación extrema que estén viviendo. (Fernández, 2010)

### *Bienestar social*

Es la agrupación de factores que un individuo necesita para poder tener una calidad de vida buena. Esos factores permiten a la persona tener una tranquila existencia además de sentirse satisfechos.

Por consiguiente, están incluidas las cosas que ocurren de forma positiva para la calidad de vida: trabajo digno, recurso económico para satisfacer una necesidad, poder acceder a salud y educación, vivienda, un tiempo de relajación, entre otros. A pesar que el concepto de bienestar es subjetiva (lo que beneficioso para alguien puede ser perjudicial para alguien más), asociamos el bienestar social con un factor económico objetivo. (Pérez y Gardey, 2009)

### *Orientación*

Está relacionado con conocer el camino hacia el cual alguien se dirigirá. Una orientación profesional y académica apoya a los individuos para encontrar la vía a los estudios futuros o profesión futura. Las personas orientadas serán jóvenes que estén por decidir acerca de su propio futuro además de individuos de mayor edad o media edad que busquen reorientarse. (Méndez, 2015)



### *Asertividad*

Es la habilidad social la cual permite expresar las opiniones, ideas, derechos, sentimiento y necesidad de manera consciente, honesta, sincera y clara sin lastimar o perjudicar a nadie.

Sale de la idea que todo individuo posee fundamentales derechos los cuales tienen que ser respetados por uno mismo y las demás personas, por lo tanto, no se busca alcanzar lo que uno quiere por medio de la manipulación o control de los demás, todo lo contrario, se busca ayudarse a uno mismo, desarrollando la autoestima por medio de una comunicación interpersonal eficaz pese a un respeto a los demás y uno mismo. (Pérez y Gardey, 2009)

### **Formulación del problema**

- **General**

¿Cuál es la diferencia entre el estrés laboral del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?

- **Específicos**

¿Cuál es la diferencia entre el contenido de trabajo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?

¿Cuál es la diferencia entre las condiciones de trabajo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?

¿Cuál es la diferencia entre las condiciones de empleo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?

¿Cuál es la diferencia entre las relaciones sociales en el trabajo entre el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?

### **Justificación del estudio**

- **Teórica**

Desde el punto de vista teórico, el presente estudio se justifica porque los resultados van a permitir la generación de nuevos conocimientos, los cuales van a ampliar o profundizar los conocimientos ya existentes sobre estrés laboral en el ámbito educativo. Así mismo servirá de contribución teórica a futuros trabajos de investigación. De esta manera contribuye al enriquecimiento del conocimiento científico

- **Práctica**

Si bien es cierto una investigación básica no tiene fines prácticos a corto plazo, los resultados permiten conocer de manera más formal y profunda la realidad del estrés laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. 70.83 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019; y de sus factores condicionantes. Los resultados cuestionadores serán como punto de partida para transformar esta realidad, pues indican los aspectos que necesitan ser mejorados, cambiados o implementados para contribuir a la salud mental del personal y a la construcción de una cultura de paz en el ámbito laboral educativo y para nuevos trabajos de investigación.

- **Metodológica**

La ejecución del presente estudio estuvo guiada por los pasos del método científico con diseño no experimental, descriptivo comparativo. Se adaptó el instrumento de recolección de datos de Estrés laboral a partir del modelo propuesto por Luján (2018) adaptado de Karasek (2013), éste fue sometido al juicio de expertos y a la pruebas de Alfa de Cronbach, obteniendo la certificación de validez y de confiabilidad, por ello se estima que puede ser considerado como instrumento de recolección de datos en futuras investigaciones sobre el tema de estrés laboral en el ámbito educativo.

### **Hipótesis**

- **General**

El estrés laboral del personal docente difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

- **Específicas**

El estrés laboral del personal docente en cuanto al contenido de trabajo difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

El estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de trabajo difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

El estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de empleo difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

El estrés laboral del personal docente en cuanto a las relaciones sociales en el trabajo difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

### **Objetivos**

- **General**

Establecer la diferencia entre el estrés laboral del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

- **Específicos**

Establecer la diferencia entre el contenido de trabajo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Establecer la diferencia entre las condiciones de trabajo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Establecer la diferencia entre las condiciones de empleo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Establecer la diferencia entre las relaciones sociales en el trabajo entre el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

## **II. Método**

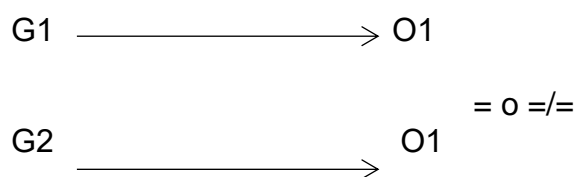
## 2.1. Diseño de investigación

### Diseño

Indica la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2014) el presente es un estudio no experimental, pues la investigadora se ha limitado a describir y analizar el hecho investigado sin intervenir en la misma, es decir se le ha observado en su contexto cotidiano, no se ha manipulado la variable. Así mismo, el estudio también tiene diseño de tipo transversal pues la recolección de los datos se realizó un momento dado.

Para Sánchez y Reyes (2010) este estudio también es descriptivo comparativo, pues describe el comportamiento de dos muestras, la del personal docente y la del personal administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, y determina sus diferencias.

El presente trabajo de investigación tiene el esquema siguiente



**G1:** Personal Administrativo de la I.E.7083 Manuel Gonzales Prada. San Borja

**G2:** Personal Docente de la I.E.7083 Manuel Gonzales Prada. San Borja

**O1:** Observación de la Variable: Estrés Laboral

= o  $\neq$ : Resultados iguales o diferentes

### Método

Se empleo un método hipotético deductivo, que a través de una secuencia ordenada de pasos permitió comprobar la hipótesis en la realidad concreta que se vive en la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019. Este método quiere medir una variable objeto de estudio y busca la objetividad. (Soto, 2015). Es el proceso que sale de la afirmación o hipótesis además busca contrastarlas en la realidad para aceptarlas o rechazarlas, sacando de esta una conclusión que se verificara con hechos objetivos. (Bernal, 2006, p.56). Acéptala verdad particular contenida en una verdad universal se vuelva explicita. (Árevalo et al. 2001). Es un método para la construcción del conocimiento.

### **Tipo**

Se emplea un tipo pura o básica ya que no le interesa el objetivo crematístico, la curiosidad es la simple motivación, la satisfacción por hallar conocimientos nuevos los cuales están divididos en 4 niveles: correlacional, explicativo, descriptivo y exploratorio. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013; p. 70)

### **Nivel**

El nivel del estudio viene a ser el descriptivo comparativo, ya que su finalidad es comparar y describir opiniones, características del objeto de estudio. Los estudios descriptivos, tienen la característica fundamental de describir propiedades de la unidad de estudio y ofrece una comparación detallada de los sujetos de estudio ante una misma variable. (Bernal, 2010)

Asimismo, su principal objetivo es recoger la información y datos, acerca de las propiedades, características, dimensiones o aspectos de los individuos, agentes e instituciones de proceso social. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013; p. 70)

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Variable: Estrés laboral**

Según la organización Internacional del trabajo (OIT), viene a ser una respuesta emocional como física al daño ocasionado por el desequilibrio que hay entre los recursos, exigencias percibidas además de capacidades percibidas de una persona para confrontar. (OIT, 2016)

La variable Estrés Laboral fue observada tanto en el personal administrativo como docente en sus cuatro dimensiones: Contenido de trabajo, Condiciones de trabajo, condiciones de empleo, relaciones sociales en el trabajo.

## Definición operacional

Tabla 1

*Operacionalización de la variable estrés laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Dimensión 1: Contenido del trabajo</b>	Rutina	1,2,3,4,	3 = Si	Bajo
	Monotonía	5,6,7,8,	2 = A	(11-18)
	Concentración	9,10,11	veces	Medio
	Presión laboral		1 = No	(19-26)
	Aislamiento			Alto
	Comunicación			(27-33)
	Horarios de trabajo			
	Equipos de trabajo			
	Reciprocidad			
	Problemas en la comunicación			
Normas				
<b>Dimensión 2: Condiciones de trabajo</b>	Sedentarismo	12,13,14,	3 = Si	Bajo
	Esfuerzo físico	15,16,17,	2 = A	(11-18)
	Posturas forzadas	18,19,20,	veces	Medio
	Exceso de luz	21,22	1 = No	(19-26)
	Contaminación auditiva			Alto
	Temperatura			(27-33)
	Riesgos laborales			
	Primeros auxilios			
Prevención de desastres				
<b>Dimensión 3: Condiciones de empleo</b>	Oportunidad laboral	23,24,25	3 = Si	Bajo
	Promoción laboral	26,27,28,29	2 = A	(8-13)
	Remuneración	30	veces	Medio
	Horas extras		1 = No	(14-18)
	Contratos laborales			Alto
	Rotación de personal			(19-24)
	Inseguridad laboral			
<b>Dimensión 4: Relaciones sociales en el trabajo</b>	Opiniones	31,32,33	3 = Si	Bajo
	Proactividad	34,35,36,	2 = A	(7-11)
	Clima laboral	37	veces	Medio
	Solidaridad		1 = No	(12-16)
	Bienestar social			Alto
	Orientación			(17-21)
	Asertividad			

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014): “es el grupo de varios casos que coinciden en ciertas especificaciones, estas poblaciones deben estar situadas claramente alrededor de la característica del contenido, en el tiempo y de lugar” (p. 174).

La población fue formada por 80 personas: el personal administrativo y docente, que trabaja en la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada. San Borja.

### **Muestra**

Viene a ser el grupo de personas que es seleccionado de una población, para analizar un fenómeno que se puede medir. (Fernández y Baptista (2014, p. 175).

Dado que el tamaño de la población es pequeña, especialmente la que labora en el área administrativa y por el hecho de que se disponía de las unidades de estudio y a fin de asegurar la representatividad, se encuestó a toda la población. La población censal fue conformada por todo el personal administrativo y docente que labora en la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada”. San Borja. En el momento de la recopilación de los datos estuvo presente todo el personal docente y administrativo.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

Sobre la técnica para calcular la variable se empleo la encuesta, la cual es una técnica social que se emplea para identificar y establecer la característica de algo a analizar por medio de preguntas en un contexto cerrado, aprueba el estudiar la característica, una opinión, la costumbre, un hábito, gusto, conocimiento, calidad y modo de vida, la situación ocupacional entre otros, en una comunidad específica. (Hernández, et. al., 2014)

### **2.4.2. Instrumento**

Viene a ser un recurso que emplea el investigador con la finalidad de registrar datos o información acerca de las variables que tienen en mente (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; p.109).



Según Quezada (2015) el instrumento más adecuado para realizar una encuesta es el cuestionario. “que contiene un conjunto de preguntas y alternativas que responden a la naturaleza de las variables”. El instrumento empleado fue el cuestionario sobre estrés laboral, consta de 37 ítems, que cubren las cuatro dimensiones: Contenido del trabajo (11 ítems), Condiciones de trabajo (11 ítems), Condiciones empleo (8 ítems), Relaciones sociales en el trabajo (8 ítems).

### **Ficha técnica del Instrumento**

Denominación	: Cuestionario de Estrés Laboral
Autor (a)	: Luján (2018), adaptado de Karasek (2013)
Adaptación	: Jenny Cárdenas Chávez
Objetivo	: Medir la percepción sobre Estrés Laboral
Administración	: Personal
Tiempo	: 40 minutos
Nivel de medición	: Escala politómica

### **Validez:**

Como se muestra a continuación en la tabla 2 la validez de contenido se dio a través de juicios de expertos que emitieron su calificación y opinión con respecto a su suficiencia y aplicabilidad.

Tabla 2

*Resultado de la validez de contenido del instrumento que mide estrés laboral*

<b>Juez experto</b>	<b>Resultado</b>
Dr. Mitchel Alarcón Díaz	Aplicable
Dr. Joaquín Vértiz Osores	Aplicable
Mg. Enrique Omar Michelena Rios	Aplicable

*Fuente:* Certificados de Validez del contenido del instrumento que mide el Estrés Laboral en el personal Docente y Administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales

De acuerdo a la tabla 2, el valor de calificación categórica de la variable Estrés Laboral por los jueces expertos señala la validez del contenido y por ende que es aplicable para los fines del estudio.

### **Confiabilidad:**

Para comprobar la confiabilidad del instrumento, se practicó una prueba piloto y se aplicó el estadístico de prueba coeficiente alfa de Cronbach ya que se trata de un instrumento con respuestas de tipo politómicas, tal como se muestra en la tabla 3:

Tabla 3

*Resultado de prueba de confiabilidad del instrumento que mide estrés laboral*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,823	37

*Fuente:* Prueba de confiabilidad de la muestra

En la tabla 3, se observa que el instrumento sobre Estrés Laboral tuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,823, que indica una Alta confiabilidad y por lo tanto, podía ser aplicado a la población de estudio.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de los datos, luego de tener las respuestas, se realizó el vaciado de la data en Excel, obteniendo las sumas de las dimensiones y de las variables. Luego se utilizó el software SPSS versión 25.0, para la reconversión de variables a niveles – rangos y brindar los informes respectivos.

#### **Estadística descriptiva**

Los resultados obtenidos están descritos en términos de distribución de frecuencia y porcentajes, así mismo se presentan figuras como gráficos de barras que facilitan la lectura e interpretación de la información obtenida con respecto a la variable en estudio y sus dimensiones.

#### **Estadística inferencial**

Se hizo uso del SPSS, 25.0 para la comprobación de las hipótesis a través de la prueba de comparación T de Student. la cual mide el grado de significancia y permite conocer si la diferencia observada entre los dos grupos en estudio representa una diferencia real y no al azar y permite afirmar que la diferencia es estadísticamente significativa.

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente estudio fue realizado teniendo en cuenta los principios y criterios éticos, así como el reglamento de la UCV. Se solicitó a la dirección de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada”. San Borja la autorización para realizar el estudio de investigación en dicha institución, así mismo se solicitó el consentimiento informado de cada persona encuestada. Las encuestas fueron anónimas.

### **III. Resultados**

### 3.1.- Presentación, análisis e interpretación de datos

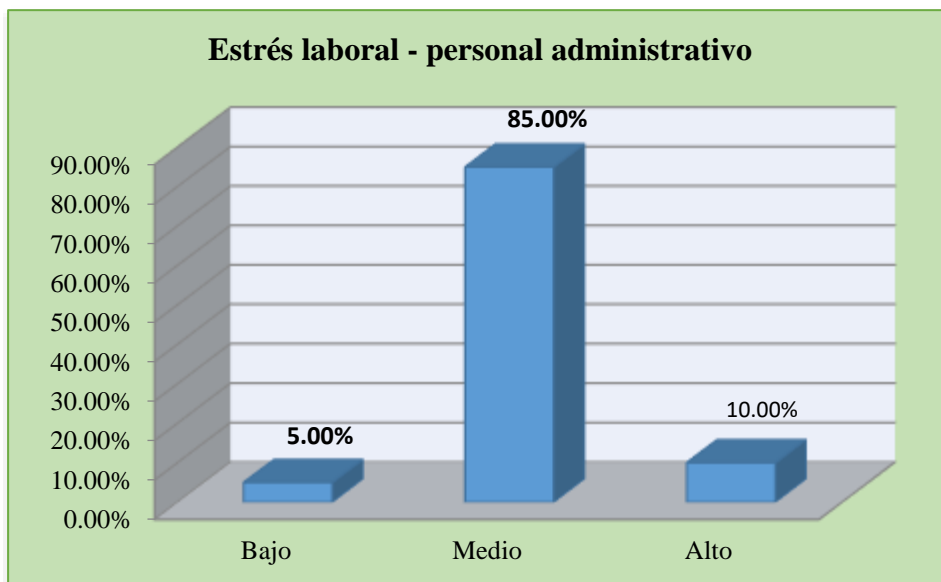
#### 3.1.1 Análisis descriptivo de la variable y dimensiones

Tabla 4

*Distribución de frecuencia y porcentaje del personal administrativo según valoración del estrés laboral, I.E.70.83 “Manuel Gonzales Prada, San Borja,. 2019*

Estrés laboral		
Personal Administrativo	f	%
Bajo	1	5,0
Medio	17	85,0
Alto	2	10,0
Total	20	100,0

*Fuente:* Base de datos



*Figura 1.* Distribución porcentual del personal administrativo según valoración del estrés laboral, I.E. 70.83 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

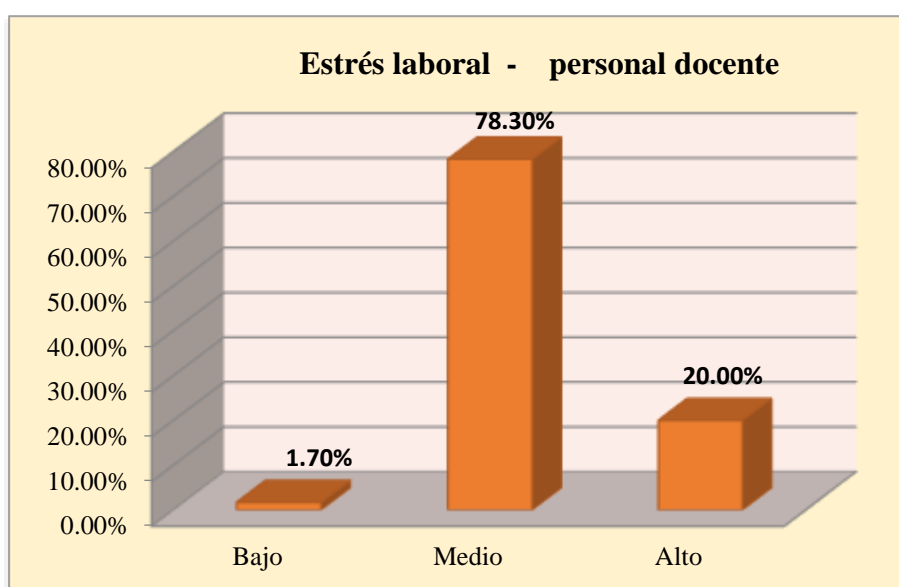
**Análisis e interpretación.-** En la Tabla 4 y figura 1, se observa que el 5% percibe un bajo nivel de estrés laboral, mientras que el 85% un nivel regular y un 10% un nivel alto. De estos resultados se infiere que el personal administrativo de la I.E. 7083 “Manuel González Prada”. San Borja, 2019; percibe un nivel de estrés laboral medio.

Tabla 5

*Distribución de frecuencia y porcentaje del personal docente según valoración del estrés laboral, I.E. 70.83 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.*

<b>Estrés laboral</b>		
	<i>f</i>	%
Bajo	1	1,7
Medio	47	78,3
Alto	12	20,0
Total	60	100,0

*Fuente:* Base de datos



*Figura 2.* Distribución porcentual del personal docente según valoración del estrés laboral, I.E. 70.83 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

**Análisis e interpretación.-** En la tabla 5 y figura 2 se aprecia que el 1.7% percibe un nivel de estrés laboral bajo, el 78.3% un nivel medio y un 20% un nivel alto.

De estos datos se puede deducir que el personal docente de la I.E. 7083 “Manuel González Prada”. San Borja, 2019; percibe un nivel de estrés laboral medio.

Tabla 6

*Distribución de frecuencia y porcentaje del personal Administrativo y Docente, según valoración de estrés laboral, I.E. 70.83 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.*

Recuento		CARGO					
		Alumnos		Docentes		TOTAL	
Estrés Laboral	Niveles	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
	Bajo	1	5.00	1	1.70	2	2.50
	Medio	17	85.00	47	78.30	64	80.00
	Alto	2	10.00	12	20.00	14	17.50
	TOTAL	20	100.00	60	100.00	80	100.00

Fuente: Base de datos

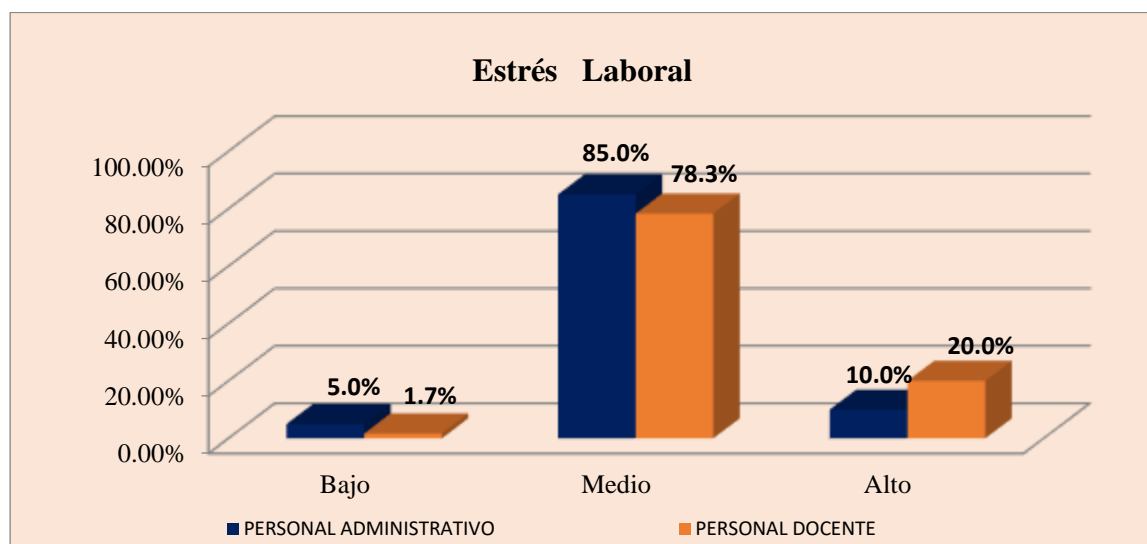


Figura 3. Distribución porcentual del personal administrativo y docente según su valoración de estrés laboral, I.E. 70.83 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019

**Análisis e interpretación.-** En la tabla 6 y figura 3 se observa que el 5% del personal administrativo y el 1.7% del personal docente perciben un bajo nivel de estrés laboral, en tanto que el 85% de administrativos y el 78.3% de docentes perciben un nivel medio. El 10% de administrativos y el 20% de docentes perciben un alto nivel de estrés laboral. De estos resultados se aprecia que existe un nivel medio de estrés en un importante sector, tanto en el personal administrativo como docente, siendo mayor en el personal administrativo.

Tabla 7

*Distribución de frecuencia y porcentaje del personal Administrativo y Docente, según valoración de la dimensión contenido de trabajo. I.E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019*

Recuento			Cargo		Total
			Administrativo	Docentes	
Contenido del trabajo	Bajo	<i>f</i>	4	5	9
		%	20.00%	8.30%	11.25%
	Medio	<i>f</i>	14	26	40
		%	70.00%	43.30%	50.00%
	Alto	<i>f</i>	2	29	31
		%	10.00%	48.40%	38.75%
	Total	<i>f</i>	20	60	80
		%	100.00	100.00	100.00 %

Fuente: Base de Datos

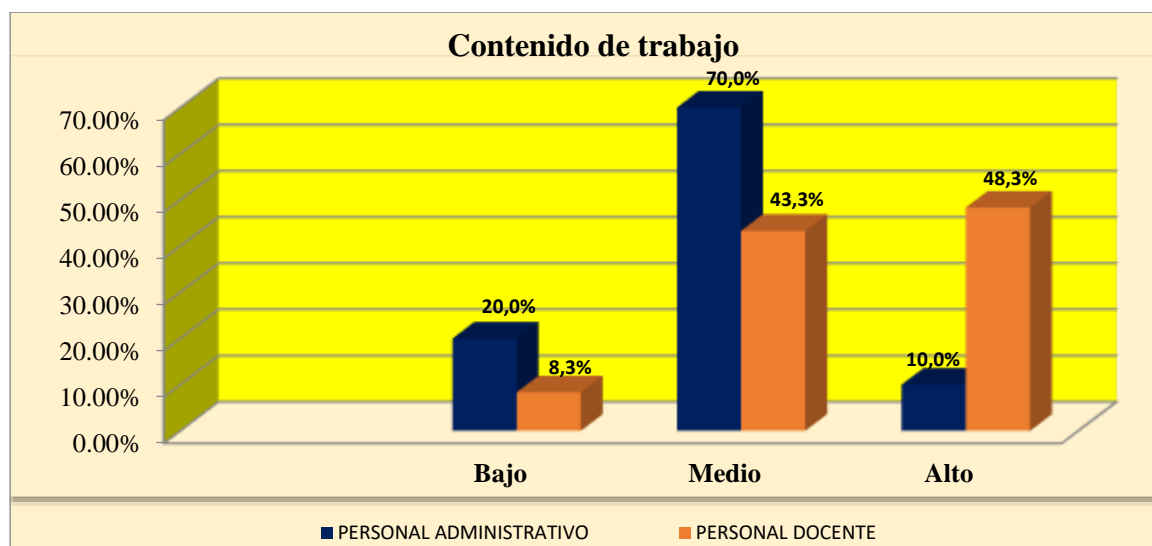


Figura 4: Distribución porcentual del personal administrativo y docente, según valoración de la dimensión contenido de trabajo. I.E. 70.83 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

**Análisis e interpretación.-** En la tabla 7 y figura 4 se aprecia que el 20% del personal administrativo y el 8.3% del personal docente valoran el contenido del trabajo en un nivel bajo, mientras que un 70% de los administrativos y 43.3% de docentes lo valoran en un nivel medio, y un 10% de administrativos y 48.3% de docentes en un nivel alto. De estos resultados se infiere que el personal administrativo y docente de la I.E. 7083 “Manuel Gonzales Prada”, San Borja, 2019; valora el contenido del trabajo en un nivel medio, siendo mayor la tendencia en el personal administrativo, así mismo hay un sector considerable de docentes que valora el contenido del trabajo en un nivel alto.



Tabla 8

*Distribución de frecuencia y porcentaje del personal Administrativo y Docente, según valoración de la dimensión condiciones de trabajo. I.E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.*

Recuento			Cargo		Total
			Administrativo	Docente	
Condiciones del trabajo	Bajo	f	4	15	19
		%	20.00%	25.00%	23.75%
	Medio	f	16	38	54
		%	80.00%	63.3%	67.50
	Alto	f	0	7	7
		%	0.00%	11.70	8.75
Total	f	20	60	80	
	%	100.00%	100.00%	100.00%	

Fuente: Base de datos

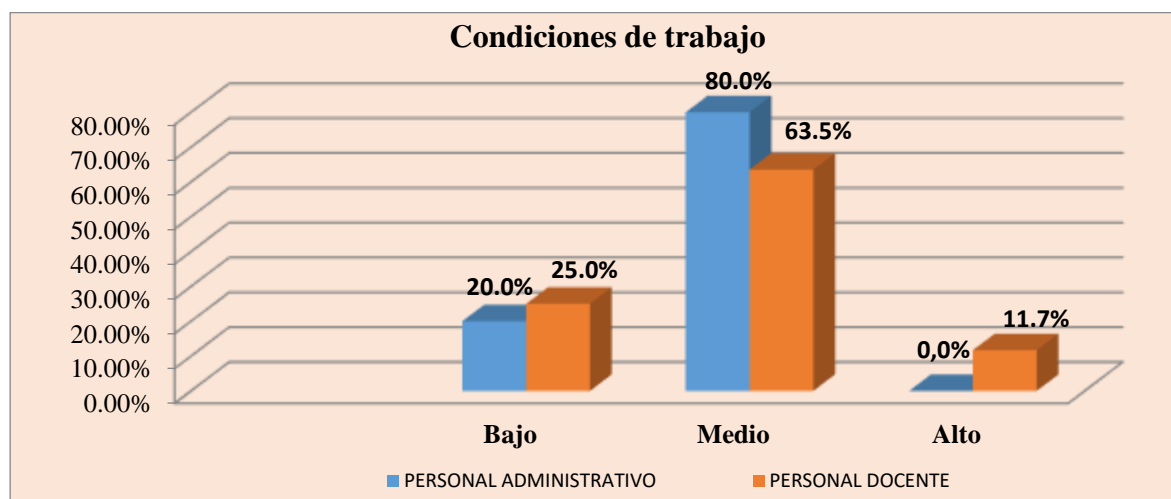


Figura 5. Distribución porcentual del personal administrativo y docente, según valoración de la dimensión condiciones de trabajo. I.E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

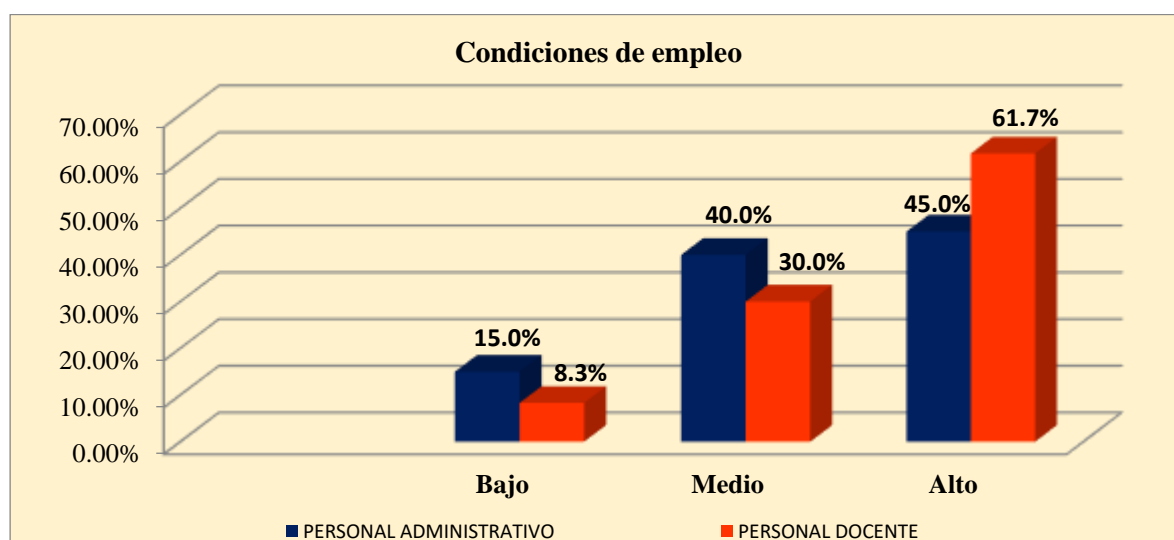
**Análisis e interpretación.-** En la tabla 8 y figura 5 observamos que el 20% del personal administrativo y el 25% del personal docente valora las condiciones de trabajo en un nivel bajo, que el 80% de administrativos y el 63.5% de docentes lo valora en un nivel medio, y un 11% de docentes lo valora en un nivel alto. Ningún administrativo valora las condiciones de trabajo en un nivel alto. De estos resultados se desprende que el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019; valora las condiciones de trabajo en un nivel medio, siendo mayor la tendencia en el personal administrativo.

Tabla 9

*Distribución de frecuencia y porcentaje del personal Administrativo y Docente, según valoración de las condiciones del empleo. I.E. 7083 “Manuel Gonzales Prada. San Borja. 2019*

Recuento	Cargo				
		Administrativo	Docente	Total	
Condiciones de empleo	Bajo	<i>f</i>	3	5	8
		%	15.00%	8.30%	10.00%
	Medio	<i>f</i>	8	18	26
		%	40.00%	30.00%	32.50%
	Alto	<i>f</i>	9	37	46
		%	45.00%	61.70%	57.50%
Total	<i>f</i>	20	60	80	
	%	100.00%	100.00%	100.00%	

*Fuente:* Base de datos



*Figura 6.* Distribución porcentual del personal Administrativo y Docente, según valoración de las condiciones del empleo. I.E. 7083 “Manuel Gonzales Prada. San Borja. 2019

**Análisis e interpretación.-** En la tabla 9 y figura 6 observamos que el 10% del personal administrativo y el 8.3% del personal docente valora las condiciones de empleo en un nivel bajo, mientras que el 40% de administrativos y el 30% de docente en un nivel medio y un 45% de administrativos y 61.7% de docentes en un nivel alto. De esta información se infiere que el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada”, San Borja, 2019; hace una valoración alta de las condiciones de empleo, siendo mayor esta tendencia en el personal docente.

Tabla 10

*Distribución de frecuencia y porcentaje del personal Administrativo y Docente, según valoración de las Relaciones sociales. I.E. 7083 “Manuel Gonzales Prada. San Borja. 2019*

Recuento			Condición laboral		
			Administrativo	Docente	Total
Relaciones sociales en el trabajo	Bajo	<i>f</i>	4	20	24
		%	20.00%	33.30%	30.00%
	Medio	<i>f</i>	8	36	44
		%	40.00%	60.00%	55.00%
	Alto	<i>f</i>	8	4	12
		%	40.00%	6.70%	15.00%
Total	<i>f</i>	20	60	80	
	%	100.00%	100.00%	100.00%	

Fuente. Base de datos

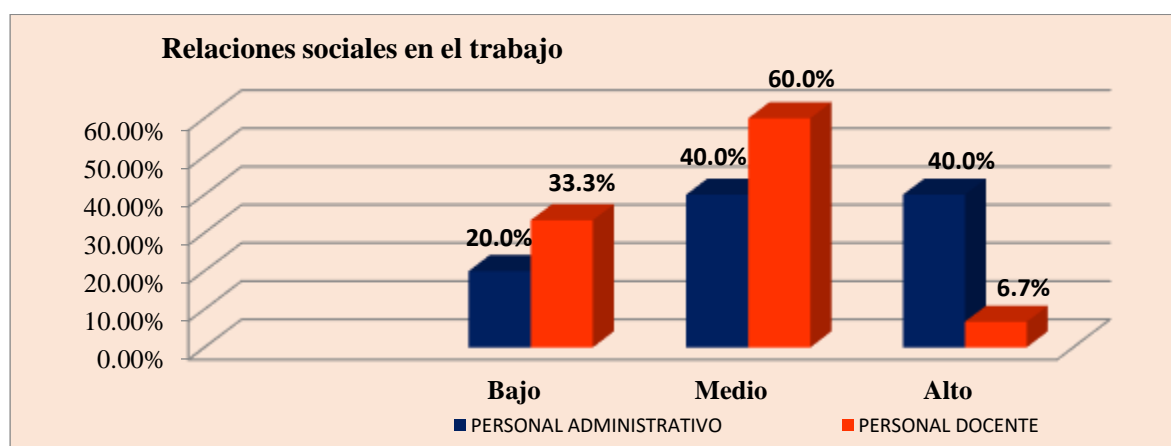


Figura 7. Distribución porcentual del personal Administrativo y Docente, según valoración de la dimensión relaciones sociales. en el trabajo I.E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

**Análisis e interpretación.-** En la tabla 10 y figura 7 observamos que el 20% del personal administrativo y el 33.3% del personal docente valoran las relaciones sociales en el trabajo en un nivel bajo, en tanto que el 40% de administrativos y 60% de docentes lo valora en un nivel medio, por último, un 40% de administrativos y un 6.7% lo valora en un nivel alto. De esta información se desprende que el personal administrativo y docente de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019 valora las relaciones en un nivel medio, siendo mayor esta tendencia en el personal docente. Así mismo se aprecia que mientras el personal administrativo tiene una valoración media y alta de las relaciones sociales, el personal docente lo sitúa en los niveles bajo y medio.

### 3.1.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

Ha: El estrés laboral del personal docente difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Ho: El estrés laboral del personal docente no difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Tabla 11

*T de Student del estrés laboral docente y administrativo*

Valor de prueba = 0						
95% de intervalo de confianza de la diferencia						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior
Administrativo	9,130	20	,002	,127	,14	,43
Docentes	14,381	60	,000	,644	,63	,87

*Fuente:* Base de datos

Según la prueba estadística de t de Student, existe diferencias significativas entre el estrés laboral del personal docente y del administrativo, con una significancia menor al margen de error del 0.05 lo que permite aceptar la hipótesis principal y rechazar su nula, así mismo demostrar que el estrés laboral del personal docente difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

## Hipótesis específica 1

Ha: El estrés laboral del personal docente en cuanto al contenido de trabajo difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Ho: El estrés laboral del personal docente en cuanto al contenido de trabajo no difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Tabla 12

*T de Student del nivel de estrés laboral en razón del contenido de trabajo*

Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Administrativo	4,605	20	,001	,312	,12	,31
Docentes	15,283	60	,000	,974	,86	,93

*Fuente:* Base de datos

Según la prueba estadística de t de Student, existe diferencias significativas entre el contenido de trabajo del personal docente y del administrativo con una significancia menor al margen de error del 0.05 lo que permite aceptar la hipótesis específica alterna 1 y rechazar su nula, así mismo demostrar que el estrés laboral del personal docente en cuanto al contenido de trabajo difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

## Hipótesis específica 2

Ha: El estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de trabajo difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Ho: El estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de trabajo no difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Tabla 13

*T de Student del nivel de estrés laboral en razón de las condiciones de trabajo*

Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Administrativo	16,164	20	,000	,914	,83	,87
Docentes	8,471	60	,001	,203	,20	,31

*Fuente:* Base de datos

Según la prueba estadística de t de Student, existe diferencias significativas entre las condiciones de trabajo del personal docente y del administrativo con una significancia menor al margen de error del 0.05 lo que permite aceptar la hipótesis específica alterna 2 y rechazar su nula, así mismo demostrar que el estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de trabajo difiere del administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

### Hipótesis específica 3

Ha: El estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de empleo difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Ho: El estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de empleo no difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Tabla 14

*T de Student del nivel de estrés laboral en razón de las condiciones de empleo*

Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Administrativo	8,382	20	,001	,303	,15	,32
Docentes	15,159	60	,000	,814	,74	,83

*Fuente:* Base de datos

Según la prueba estadística de t de Student, existe diferencias significativas entre las condiciones de empleo del personal docente y del administrativo con una significancia menor al margen de error del 0.05 lo que permite aceptar la hipótesis específica alterna 3 y rechazar su nula, así mismo demostrar que el estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de empleo difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

#### Hipótesis específica 4

Ha: El estrés laboral del personal docente en cuanto a las relaciones sociales difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Ho: El estrés laboral del personal docente en cuanto a las relaciones sociales no difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.

Tabla 15

*T de Student del nivel de estrés laboral en razón de las relaciones sociales*

Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Administrativo	15,289	20	,001	,801	,64	,82
Docentes	4,359	60	,000	,203	,29	,74

*Fuente:* Base de datos

Según la prueba estadística de t de Student, existe diferencias significativas entre las relaciones sociales del personal docente y del administrativo con una significancia menor al margen de error del 0.05 lo que permite aceptar la hipótesis específica alterna 4 y rechazar su nula, así mismo demostrar que el estrés laboral del personal docente en cuanto a las relaciones sociales difiere del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.



## **IV. Discusión**

Según los resultados obtenidos de la muestra se puede observar que el 5% del personal administrativo y el 1.7% del personal docente perciben un bajo nivel de estrés laboral, en tanto que el 85% de administrativos y el 78.3% de docentes perciben un nivel medio. El 10% de administrativos y el 20% de docentes perciben un alto nivel de estrés laboral. Estos resultados se contrastan con el estudio realizado por Montiel (2016) titulado “Estrés laboral en docentes de educación básica de instituciones públicas y privadas, Maracaibo, 2016” sustentada en la Universidad Rafael Urdaneta en Venezuela” donde se llegó a la conclusión de que el estrés laboral total de los docentes de educación básica, se encuentran en un nivel moderado, que las condiciones laborales generan un estrés moderado, que las condiciones presentes en los alumnos (rendimiento académico, asistencia, hábitos de estudio, comportamiento y accidentes en el aula, etc.) en los alumnos y el entorno son valorados como generadores de estrés alto. Los colegas y la comunidad que rodea a la escuela son valorados en un nivel bajo de estrés. La relación con padres de familia o representantes y las políticas de estado les generan un estrés moderado. Existiendo una concordancia con la presente investigación que según resultados el estrés en ambas muestra se encontró un nivel de estrés medio.

También se puede observar en la presente investigación que el 20% del personal administrativo y el 25% del personal docente valora las condiciones de trabajo en un nivel bajo, que el 80% de administrativos y el 63.5% de docentes lo valora en un nivel medio, y un 11% de docentes lo valora en un nivel alto. Ningún administrativo valora las condiciones de trabajo en un nivel alto, resultados que se contrastan con el estudio realizado por Álvarez (2015) acerca de estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público, donde se concluye que existe una incidencia directa entre estrés y desempeño del trabajador, condicionado por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente laboral con una asociación alta negativa ,662. Se dieron como recomendaciones el prevenir y manejar el estrés laboral minimizando los factores desencadenantes, la promoción de actividades de concientización y recreación y la revisión de los procesos gerenciales institucionales, existiendo una concordancia con los resultados obtenidos respecto a las condiciones en que los trabajadores laboran, observándose un nivel medio.

También se puede observar en la presente investigación que el 10% del personal administrativo y el 8.3% del personal docente valora las condiciones de empleo en un nivel bajo, mientras que el 40% de administrativos y el 30% de docente en un nivel medio y un 45% de administrativos y 61.7% de docentes en un nivel alto, resultados que se contrastan con el

estudio realizado por Guzmán (2014) sobre el “Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de Lircay-Huancavelica, 2014”. Los resultados de este estudio dieron a conocer un nivel medio y alto de estrés en las docentes, confirmaron que la condición laboral, así como la zona de trabajo, el estado civil, la carga familiar, el grado de emocionalidad, carga mental percibida en el trabajo, la capacitación preventiva recibida y situación económica percibida constituyen factores moduladores del estrés laboral en las docentes que participaron en este estudio. Así mismo se hallaron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de estrés entre las docentes: hay un nivel más alto de estrés en las docentes nombradas, en las que trabajan en zonas urbanas de Lircay, en las docentes casadas, en las que tienen una mayor carga familiar, las que tienen un alto grado de emocionalidad, en las que perciben una alta carga mental en el trabajo, en las que no participaron en las capacitaciones preventivas y en las que perciben que su situación económica es mala. Resultados que concuerdan con los resultados de la presente investigación en tanto a las condiciones de empleos, donde según estadísticas se obtuvo un nivel alto en su mayoría lo que indica que están en su mayoría conformes con las condiciones del empleo.

Por otra parte se observó que el 20% del personal administrativo y el 33.3% del personal docente valoran las relaciones sociales en el trabajo en un nivel bajo, en tanto que el 40% de administrativos y 60% de docentes lo valora en un nivel medio, por último, un 40% de administrativos y un 6.7% lo valora en un nivel medio. Resultados que se contrastan con el estudio de Luján (2018) titulado “El estrés laboral de los colaboradores de una empresa de servicios de elevadores de la ciudad de Lima- 2018”. Se obtuvo como resultado que el nivel de estrés laboral es de nivel medio, desencadenado principalmente por las relaciones sociales: falta de compañerismo y falta de atención a las necesidades del personal. Lo que concuerda con la presente investigación con los resultados de las relaciones interpersonales en un nivel medio respecto al estrés presentado por los trabajadores.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** Existe estrés laboral medio en un sector importante del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019; así mismo se determina que el estrés laboral del personal docente difiere significativamente del estrés laboral del personal administrativo de dicha institución educativa, según la prueba estadística t de Student con una significancia menor al margen de error del 0.05, lo que permitió aceptar la hipótesis general alterna y rechazar su nula

**Segunda:** El estrés laboral del personal docente en cuanto a la dimensión contenido de trabajo difiere significativamente del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019. Esta dimensión es el segundo factor más importante que condiciona el estrés laboral en el personal administrativo y el tercero en el personal docente.

**Tercera:** El estrés laboral del personal docente en cuanto a la dimensión condiciones de trabajo difiere significativamente del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019. Esta dimensión es el principal factor que condiciona el estrés laboral en el personal administrativo y segundo en el personal docente.

**Cuarta:** El estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de empleo difiere significativamente del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019. Esta dimensión es el cuarto factor que condiciona el estrés laboral en el personal administrativo y docente.

**Quinta:** El estrés laboral del personal docente en cuanto a las relaciones sociales en el trabajo difiere significativamente del administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019. Esta dimensión es la que principalmente condiciona el estrés en el personal docente y el tercero en el personal administrativo.

## **VI. Recomendaciones**

Se recomienda al Director de la I. E.

**Primero:** Buscar estrategias dentro del área de su competencia para crear un ambiente laboral más humano, más motivador, que genere estados emocionales positivos para el desempeño de las labores cotidianas dentro de la institución educativa., a fin de reducir el nivel de estrés en el personal a su cargo, especialmente en el administrativo.

**Segundo:** Exponer al personal administrativo y docentes su planeamiento estratégico y la importancia del rol y funciones de cada persona para conseguir la metas organizacionales, promoviendo la corresponsabilidad, participación activa individual y en equipo y capacitación permanente.

**Tercero:** Buscar estrategias para la implementación adecuada de ambientes y equipamiento, a fin de que el personal docente y administrativo cuente con las herramientas necesarias, para el desarrollo de las actividades planificadas, logrando así un ambiente confortable y seguro así como diseñar estrategias que hagan del trabajo una actividad placentera.

**Cuarto:** Fomentar reconocimientos laborales al personal docente y administrativo por su conducta y/o resultados de su tarea, ya sea en forma de elogios, incentivos o compensaciones que los haga sentirse reconocidos. Evitar hablar de castigos sino de consecuencias de sus acciones y ayudarles a asumir su responsabilidad.

**Quinto:** Neutralizar los factores sociales estresantes asociados al ámbito laboral, buscando estrategias que favorezcan estados emocionales agradables que faciliten la relación; fomentando el sentido de pertenencia, integración, cooperación y participación tales como: trabajo en equipo empatía, buen trato, comunicación no violenta, espacios de recreación, camaradería, comprensión entre los distintos individuos, entre otros.

## **VIII. REFERENCIAS**



- Álvarez, H. (2015) “*El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*” Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Araquistain L. y Damis H. (2015). “*Lo insalubre de trabajar en salud Síndrome de Burnout*”. *Boletín de asociación de médicos municipales de la ciudad de Buenos Aires*. Argentina.
- Arévalo, G. et. al. (2001). *La investigación Científica en Educación*. Lima:UNE
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3<sup>a</sup> ed.). Colombia: Pearson Educación.
- BioScripts (2017) “*Definición de concentración*”. Centro de Investigación y Desarrollo de Recursos Científicos BioScripts. España.
- Canales, M. (2010). *Metodologías de Investigación Social*. Santiago de Chile. 3era edición. LOM Ediciones.
- Clínica Universidad de Navarra (2019) “*Definición de aislamiento*”. Diccionario médico.
- Consejo de la Juventud de España (2015) “*Condiciones de empleo y condiciones de trabajo para las personas jóvenes empleadas en el sector público en España*”. Departamento de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.
- COSINTE (2018) “*¿Qué es un protocolo de seguridad?*”. Diseño y Concepto – Comunicaciones. Corporación Cosinte: un nuevo concepto en seguridad. Colombia.
- Dávalos, H. (2011). “*Relación entre la opinión de los pacientes sobre la calidad de atención y el nivel de estrés en enfermeras de los servicios de medicina general del HNAL*”. Perú.
- Diario el Peruano (2018) “*Enfoque laboral: condiciones de trabajo*”. Perú.
- Education international (2018, 8 de enero) “Australia: el deterioro d las condiciones laborales aumenta el estrés en los docentes”. Australia recuperado de <https://ei-ie.org/spa/detail/15633/australia-el-deterioro-de-las-condiciones-laborales-aumenta-el-estr%C3%A9s-de-los-docentes>
- Fernández, A. (2010) “*Análisis y descripción de puestos de trabajo*”. *Dirección de Gestión de Recursos Humanos. Centro Nacional de Sanidad Agropecuaria*. México.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Lima: Gestión 2000
- Fundación española del Corazón (2015) “*Factores de riesgo*”. Madrid, España.
- Fundación Universia, (2018) “*Consecuencias de la mala comunicación interna en una empresa*”. España.
- Fundación Universia, (2018) “*Tips para mejorar la comunicación en el trabajo*”. España.
- Gallego, et al. (2017) “*El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío*”, Colombia.
- García, J. (2015) “*Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca, 2015*”. Universidad de cuenca Ecuador.

- Garzón, O. (2016) “*La promoción laboral como recompensa al trabajo bien hecho*”. Corporación LIDERMAP. México
- Goleman, D. (2004). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Vergara
- Grant, A. y Ashford, S. (2008). «*The dynamics of proactivity at work*». *Research in Organizational Behavior*.
- Grün, A. (2012). *Estoy cansado*. Bogotá: San Pablo
- Grün, A. (2009). *Liderazgo*. Buenos Aires: Lumen
- Guzmán, E. (2014) “*Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de Lircay-Huancavelica, 2014*”, Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto de integración Rpp. (2015. 30 de enero) “Realidad del estrés en el Perú”. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777> el 1° de marzo del 2019
- Instituto de Opinión Pública de la PUCP (2018. 29 de marzo) “el estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos” recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos> el 1° de marzo del 2019
- ISTAS (2018) “*Condiciones de trabajo y salud*”. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España.
- ISTAS (2018) “*Posturas forzadas*”. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España.
- Luján, P. (2018) “*El estrés laboral de los colaboradores de una empresa de servicios de elevadores de la ciudad de Lima- 2018*”, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.
- Mateo, P. (2013). “*Control del estrés laboral*”. Madrid: FC Editorial.
- Méndez, C. (2015) Recuperado de [www.educaweb.com/contenidos/educativos/como-escoger-unos-estudios-profesion/es-orientacion/](http://www.educaweb.com/contenidos/educativos/como-escoger-unos-estudios-profesion/es-orientacion/)
- Montero, J. (2015) “*Mala iluminación afecta la salud en el lugar de trabajo*”. Costa Rica.
- Montiel, M. (2016) “*Estrés laboral en docentes de educación básica de instituciones públicas y privadas, Maracaibo, 2016*” Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.
- Montoya, B. (2016) “*El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín*”, Universidad de Manizales, Colombia.
- Motta, F. (2013) “*Contaminación acústica*”. Universidad Surcolombia. Programa de Ingeniería Agrícola.

- Muñoz, C. (2017). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México. Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2013) *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis*. 3era edición. Perú.
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.
- OMS (2015). *“La organización del trabajo y el estrés”*. Organización Mundial de la Salud.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *“Estrés en el trabajo un reto colectivo”*. Documento en línea. Disponible en:  
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *“Condiciones de trabajo”*. Documento en línea. Disponible en:  
<https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm>.
- Otero, J. (2015). *“Estrés laboral y Burnout en profesores de Enseñanza secundaria, España”*. (pág. 46). Editorial: Díaz Santo. España.
- Paipay, M. (2017) *“Estrés laboral en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017”*, Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Pérez, J. y Gardey, A. (2009) *“Definición de bienestar social”*.
- Pérez, J. y Gardey, A. (2009) *“Habilidades-sociales/asertividad”*
- Pimentel, S. (2016) *“La concentración en el trabajo”*. Netcommerce. México.
- Psicopreven (2018) *“La monotonía laboral: factor de riesgo en el trabajo”*. Tecnología y prevención Psicopreven. Sevilla, España.
- Roas, Z. (2017), *“Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de enfermería del Hospital de Apoyo – Camaná, 2015”* Facultad de Medicina Humana y Ciencia de la Salud Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas. Perú.
- Rodríguez, G. (2013) *“La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario”*. POLIANTEA, pp. 67-86, Volumen IX, número 17.
- Sánchez (2011) *“Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una Industria Cerealera”*. Universidad Abierta Interamericana. Argentina.
- Soto, R. (2015). *La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. Lima: Nuevo Mundo.

- Tupacyupanqui, C. (2016) “*El estrés en el desempeño docente dentro de las instituciones educativas de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2016*”, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Universidad de la Rioja (2018) “*Primeros auxilios Servicio de Prevención de Riesgos laborales*”. España.
- Varkevisser, Y., Pathmanathan, I. y Browniee,(1995). *Diseño y realización de proyectos de investigación sobre sistemas de salud. Vol 2. Parte 1 y 2* México: OPS
- Villaseñor, B. (2014) “*Salud laboral: La temperatura en el trabajo*”. Uhma Consultoría en Salud SAPI de CV. Ciudad de México

## **ANEXOS**

## ANEXO 01: Matriz de consistencia de la investigación

<b>Título:</b> Estrés laboral en el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 “Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.						
<b>Autora:</b> Jenny Cárdenas Chávez						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la diferencia entre el estrés laboral del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?  <b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la diferencia entre el contenido de trabajo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?  ¿Cuál es la diferencia entre las condiciones de trabajo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?  ¿Cuál es la diferencia entre las condiciones de empleo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?  ¿Cuál es la diferencia entre las relaciones	<b>Objetivo general:</b> Establecer la diferencia entre el estrés laboral del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.  <b>Objetivos específicos:</b> Establecer la diferencia entre el contenido de trabajo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.  Establecer la diferencia entre las condiciones de trabajo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.  Establecer la diferencia entre las condiciones de empleo del personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.  Establecer la diferencia entre las relaciones sociales en el trabajo entre el personal docente y administrativo de la I. E. 7083	<b>Hipótesis general</b> El estrés laboral del personal docente difiere del administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.  <b>Hipótesis específicas</b> El estrés laboral del personal docente en cuanto al contenido de trabajo difiere del administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.  El estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de trabajo difiere del administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.  El estrés laboral del personal docente en cuanto a las condiciones de empleo difiere del administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.  El estrés laboral del personal docente en cuanto a las relaciones sociales difiere del administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019.	Variable 1: Calidad de servicio educativo universitario			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			<b>Dimensión 1: Contenido del trabajo</b>	Rutina	1,2,3,4,	Bajo (11-18)
				Monotonía	5,6,7,8,	
<b>Dimensión 2: Condiciones de trabajo</b>	Concentración	9,10,11	Medio (19-26)			
	Presión laboral					
<b>Dimensión 3: Condiciones de empleo</b>	Aislamiento		Alto (27-33)			
	Comunicación					
<b>Dimensión 4:</b>	Horarios de trabajo	12,13,14,	Bajo (11-18)			
	Equipos de trabajo	15,16,17,				
<b>Dimensión 5:</b>	Reciprocidad	18,19,20,	Medio (19-26)			
	Problemas en la comunicación	21,22				
<b>Dimensión 6:</b>	Normas		Alto (27-33)			
	Sedentarismo					
<b>Dimensión 7:</b>	Esfuerzo físico	23,24,25,	Bajo (8-13)			
	Posturas forzadas	26,27,28,				
<b>Dimensión 8:</b>	Exceso de luz	29,30,	Medio (14-18)			
	Contaminación	31,32,33,				
<b>Dimensión 9:</b>	Contaminación auditiva	34,35,36,	Alto (19-24)			
	Temperatura					
<b>Dimensión 10:</b>	Riesgos laborales		Medio (14-18)			
	Primeros auxilios					
<b>Dimensión 11:</b>	Prevención de desastres	37,38,39,	Alto (19-24)			
	Oportunidad laboral	40,41,42,				

<p>sociales en el trabajo entre el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019?</p>	<p>Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019</p>		<p><b>Relaciones sociales en el trabajo</b></p>	<p>Promoción laboral Remuneración Horas extras Contratos laborales Rotación de personal Inseguridad laboral</p> <p>Opiniones Proactividad Clima laboral Solidaridad Bienestar social Orientación Asertividad</p>	<p>37</p>	<p>Bajo (7-11) Medio (12-16) Alto (17-21)</p>
<p><b>Nivel - diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>		<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística a utilizar</b></p>		
<p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal  <b>Método:</b> Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 80 = 20 administrativos y 60 docentes  <b>Tamaño de muestra:</b> Población censal  Se utilizará el 100% de la población por ser una cantidad mínima</p>		<p><b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas de frecuencia y figuras en barras  <b>INFERENCIAL:</b> T de Student</p>		

## ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Institución Educativa \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Años de servicio: \_\_\_\_\_

Sexo: F          M

**Estimado(a) participante:** le agradecemos participar en el desarrollo de este cuestionario que permitirá conocer las condiciones bajo las cuales realiza su trabajo y son posibles factores de estrés laboral.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- No deje preguntas sin contestar
- Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

<b>DIMENSION: Contenido del trabajo</b>		Si	A veces	No
1	Las tareas que realiza son repetitivas y de frecuencia corta.			
2	Las tareas que realiza le resultan aburridas o monótonas.			
3	El trabajo que realiza requiere de una alta concentración mental.			
4	El trabajo que realiza se da en condiciones de presión por parte de sus superiores.			
5	Realiza su trabajo de manera aislada sin tener mucha comunicación con las personas.			
6	El nivel de comunicación entre usted y sus superiores es bajo.			
7	Con frecuencia la organización o los horarios de trabajo son incorrectos.			
8	Con frecuencia hay problemas técnicos con los equipos que utiliza para realizar su trabajo.			
9	Los docentes y /o personal administrativo no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí, en caso necesario.			
10	Con frecuencia es imposible ponerse directamente en contacto con las autoridades cuando surge un problema.			
11	Ciertas normas generales, hace que los docentes y/o personal administrativo tengan pocas posibilidades, o ninguna, de decidir su propio método de trabajo.			
<b>DIMENSION: Condiciones de trabajo</b>		Si	A veces	No
12	Pasa mucho tiempo en la misma posición corporal (parado o sentado).			
13	Puede dejar periódicamente, por ratos, su lugar de trabajo.			
14	Su trabajo requiere hacer mucho esfuerzo físico o mental.			
15	Exige su puesto, trabajar continuamente inclinado o en una postura forzada.			
16	Se produce reflejos o deslumbramientos molestos (exceso de luz) en su centro de trabajo.			
17	Se producen niveles altos o molestos de ruido en su lugar de trabajo.			
18	La temperatura del lugar de trabajo es demasiado alta o			



	demasiado baja.			
19	Existen situaciones peligrosas en su lugar de trabajo.			
20	Cuentan en su centro laboral con un área de primeros auxilios y que tenga medicinas para su atención básica en caso de accidentes.			
21	Existen en su centro laboral medios de evacuación en caso de incendios, temblor, desastres o hechos fortuitos.			
22	Son fácilmente accesibles los medios de control (botones, alarmas, etc.) y están colocados lógicamente.			
<b>DIMENSION: Condiciones de empleo</b>		Si	A veces	No
23	La I.E donde labora le brinda oportunidades de desarrollo profesional.			
24	En su centro laboral se promueve el ascenso en base a resultados.			
25	Considera que percibe una justa remuneración por el trabajo que realiza.			
26	La remuneración que percibe es mejor en comparación con la de puestos similares en otros sitios.			
27	Hay problemas con las horas extras (demasiadas, anunciadas demasiado tarde, no suficientemente compensadas en tiempo o en dinero, etc.)			
28	Se recurre con frecuencia a contratos temporales en su centro laboral.			
29	Con frecuencia hay rotación de personal en su centro laboral.			
30	Están amenazados los puestos de trabajo de la I.E como resultado, por ejemplo, de una reorganización, ser reemplazado, etc.			
<b>DIMENSION: Relaciones sociales en el trabajo</b>		Si	A veces	No
31	Los directivos o superiores toman en cuenta la opinión de los docentes y/o personal administrativo.			
32	Puedes tomar de manera autónoma decisiones para mejorar tu trabajo, sin consultar a tu jefe.			
33	Existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo.			
34	Tienes apoyo de algún compañero cuando lo necesitas.			
35	Existe un área de bienestar social en la I.E.			
36	Recibes orientación de tus superiores frente a una duda o dificultad.			
37	Las respuestas y trato de tus superiores son asertivos.			

Muchísimas gracias por su colaboración

**Anexo03: Base de datos de la variable estrés laboral**

ENCUESTADOS	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35	ITEM36	ITEM37		
A.1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	
A.2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	1	2
A.3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	
A.4	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1		
A.5	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1		
A.6	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1		
A.7	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1		
A.8	2	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1		
A.9	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1		
A.10	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
A.11	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	
A.12	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2		
A.13	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	
A.14	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2		
A.15	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3		
A.16	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	3	2		
A.17	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1		
A.18	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	1		
A.19	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1		









## Anexo 04: Prueba de confiabilidad estrés laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	80	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	37

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	56,74	66,323	,343	,818
ITEM02	56,50	65,671	,415	,815
ITEM03	56,58	66,804	,329	,818
ITEM04	56,58	66,323	,396	,816
ITEM05	56,74	66,981	,317	,818
ITEM06	56,65	65,496	,440	,814
ITEM07	56,68	66,779	,338	,818
ITEM08	56,74	66,956	,334	,818
ITEM09	56,78	69,215	,072	,826
ITEM10	56,89	67,544	,324	,818
ITEM11	56,58	67,665	,295	,819
ITEM12	56,61	67,709	,223	,821
ITEM13	56,41	66,853	,257	,821
ITEM14	56,58	67,437	,253	,820
ITEM15	56,46	63,745	,547	,810
ITEM16	56,74	66,323	,343	,818
ITEM17	56,50	65,671	,415	,815
ITEM18	56,58	66,804	,329	,818
ITEM19	56,61	66,468	,375	,817
ITEM20	56,74	66,981	,317	,818
ITEM21	56,65	65,496	,440	,814
ITEM22	56,71	66,612	,355	,817
ITEM23	56,74	66,956	,334	,818
ITEM24	56,66	73,214	-,288	,837
ITEM25	56,89	67,544	,324	,818
ITEM26	56,54	69,037	,135	,823
ITEM27	56,69	67,458	,244	,821
ITEM28	56,41	67,916	,166	,824
ITEM29	56,58	67,437	,253	,820
ITEM30	56,39	65,253	,430	,815
ITEM31	56,74	66,323	,343	,818
ITEM32	56,50	65,671	,415	,815
ITEM33	56,50	69,316	,078	,825
ITEM34	56,58	66,323	,396	,816
ITEM35	56,74	66,981	,317	,818
ITEM36	56,65	65,496	,440	,814
ITEM37	56,60	67,787	,236	,821

## Anexo 05: Print de base de datos del estrés laboral

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficas Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

56 ITEM01 1 Verble: 37 de 37 variables

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
1	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1
2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2
3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1
4	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
5	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2
6	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2
7	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2
8	2	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2
9	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
10	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
11	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
12	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
13	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2
14	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1
15	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2
16	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2
17	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	1	2
18	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2
19	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
20	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1
21	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
22	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2
23	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2

Verble de datos Verble de variables

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficas Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

56 ITEM01 1 Verble: 37 de 37 variables

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
24	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
25	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1
26	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
27	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2
28	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
29	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3
30	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1
31	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3
32	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2
33	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2
34	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1
35	3	3	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2
36	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2
37	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
38	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3
39	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1
40	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3
41	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2
42	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
43	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1
44	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
45	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2
46	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1

Verble de datos Verble de variables



IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

56 ITEM01 1 Vista: 37 de 37 variables

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
47	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3
48	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1
49	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3
50	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2
51	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
52	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1
53	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2
54	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2
55	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1
56	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1
57	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3
58	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
63	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2
64	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
65	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3
66	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1
67	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3
68	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1
69	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

56 ITEM01 1 Vista: 37 de 37 variables

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
70	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3
75	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1
76	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3
77	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81															
82															
83															
84															
85															
86															
87															
88															
89															
90															
91															
92															

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 07: Juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA I.E. 7083 "MANUEL GONZALES PRADA", SAN BORJA, 2019

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Contenido del trabajo</b>								
1.	Las tareas que realiza son repetitivas y de frecuencia corta.	✓		✓		✓		
2.	Las tareas que realiza le resultan aburridas o monótonas.	✓		✓		✓		
3.	El trabajo que realiza requiere de una alta concentración mental.	✓		✓		✓		
4.	El trabajo que realiza se da en condiciones de presión por parte de sus superiores.	✓		✓		✓		
5.	Realiza su trabajo de manera aislada sin tener mucha comunicación con las personas.	✓		✓		✓		
6.	El nivel de comunicación entre usted y sus superiores es bajo.	✓		✓		✓		
7.	Con frecuencia la organización o los horarios de trabajo son incorrectos.	✓		✓		✓		
8.	Con frecuencia hay problemas técnicos con los equipos que utiliza para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
9.	Los docentes y/o personal administrativo no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí, en caso necesario.	✓		✓		✓		
10.	Con frecuencia es imposible ponerse directamente en contacto con las autoridades cuando surge un problema.	✓		✓		✓		
11.	Ciertas normas generales, hace que los docentes y/o personal administrativo tengan pocas posibilidades, o ninguna, de decidir su propio método de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12.	Pasa mucho tiempo en la misma posición corporal (parado o sentado)	✓		✓		✓		
13.	Puede dejar periódicamente, por ratos, su lugar de trabajo	✓		✓		✓		

14.	Su trabajo requiere hacer mucho esfuerzo físico o mental.	✓		✓		✓		
15.	Exige su puesto, trabajar continuamente inclinado o en una postura forzada.	✓		✓		✓		
16.	Se produce reflejos o deslumbramientos molestos (exceso de luz) en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
17.	Se producen niveles altos o molestos de ruido en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
18.	La temperatura del lugar de trabajo es demasiado alta o demasiado baja.	✓		✓		✓		
19.	Existen situaciones peligrosas en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
20.	Cuentan en su centro laboral con un área de primeros auxilios y que tenga medicinas para su atención básica en caso de accidentes.	✓		✓		✓		
21.	Existen en su centro laboral medios de evacuación en caso de incendios, temblor, desastres o hechos fortuitos.	✓		✓		✓		
22.	Son fácilmente accesibles los medios de control (botones, alarmas, etc.) y están colocados lógicamente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones de empleo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23.	La I.E. donde labora le brinda oportunidades de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
24.	En su centro laboral se promueve el ascenso en base a resultados.	✓		✓		✓		
25.	Considera que percibe una justa remuneración por el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
26.	La remuneración que percibe es mejor en comparación con la de puestos similares en otros sitios.	✓		✓		✓		
27.	Hay problemas con las horas extras (demasiadas, anunciadas demasiado tarde, no suficientemente compensadas en tiempo o en dinero, etc.)	✓		✓		✓		
28.	Se recurre con frecuencia a contratos temporales en su centro laboral.	✓		✓		✓		

29.	Con frecuencia hay rotación de personal en su centro laboral.	✓		✓		✓	
30.	Están amenazados los puestos de trabajo de la I.E como resultado, por ejemplo, de una reorganización, ser reemplazado (a), etc.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31.	Los directivos o superiores toman en cuenta la opinión de los docentes y/o personal administrativo.	✓		✓		✓	
32.	Puedes tomar de manera autónoma decisiones para mejorar tu trabajo, sin consultar a tu jefe.	✓		✓		✓	
33.	Existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
34.	Tienes apoyo de algún compañero cuando lo necesitas.	✓		✓		✓	
35.	Existe un área de bienestar social en la I.E.	✓		✓		✓	
36.	Recibes orientación de tus superiores frente a una duda o dificultad.	✓		✓		✓	
37.	Las respuestas y trato de tus superiores son asertivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MICHELENA RIOS ENRIQUE OMAR    DNI: 07912826

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

2 de FEBRERO de 2019  
  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA I.E. 7983 "MANUEL GONZALES PRADA", SAN BORJA, 2019**

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Contenido del trabajo</b>								
1.	Las tareas que realiza son repetitivas y de frecuencia corta.	✓		✓		✓		
2.	Las tareas que realiza le resultan aburridas o monótonas.	✓		✓		✓		
3.	El trabajo que realiza requiere de una alta concentración mental.	✓		✓		✓		
4.	El trabajo que realiza se da en condiciones de presión por parte de sus superiores.	✓		✓		✓		
5.	Realiza su trabajo de manera aislada sin tener mucha comunicación con las personas.	✓		✓		✓		
6.	El nivel de comunicación entre usted y sus superiores es bajo.	✓		✓		✓		
7.	Con frecuencia la organización o los horarios de trabajo son incorrectos.	✓		✓		✓		
8.	Con frecuencia hay problemas técnicos con los equipos que utiliza para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
9.	Los docentes y/o personal administrativo no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí, en caso necesario.	✓		✓		✓		
10.	Con frecuencia es imposible ponerse directamente en contacto con las autoridades cuando surge un problema.	✓		✓		✓		
11.	Ciertas normas generales, hace que los docentes y/o personal administrativo tengan pocas posibilidades, o ninguna, de decidir su propio método de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12.	Pasa mucho tiempo en la misma posición corporal (parado o sentado).	✓		✓		✓		
13.	Puede dejar periódicamente, por ratos, su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		

14.	Su trabajo requiere hacer mucho esfuerzo físico o mental.	✓		✓		✓	
15.	Exige su puesto, trabajar continuamente inclinado o en una postura forzada.	✓		✓		✓	
16.	Se produce reflejos o deslumbramientos molestos (exceso de luz) en su centro de trabajo.	✓		✓		✓	
17.	Se producen niveles altos o molestos de ruido en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓	
18.	La temperatura del lugar de trabajo es demasiado alta o demasiado baja.	✓		✓		✓	
19.	Existen situaciones peligrosas en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓	
20.	Cuentan en su centro laboral con un área de primeros auxilios y que tenga medicinas para su atención básica en caso de accidentes.	✓		✓		✓	
21.	Existen en su centro laboral medios de evacuación en caso de incendios, temblor, desastres o hechos fortuitos.	✓		✓		✓	
22.	Son fácilmente accesibles los medios de control (botones, alarmas, etc.) y están colocados lógicamente.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones de empleo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23.	La I.E. donde labora le brinda oportunidades de desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
24.	En su centro laboral se promueve el ascenso en base a resultados.	✓		✓		✓	
25.	Considera que percibe una justa remuneración por el trabajo que realiza.	✓		✓		✓	
26.	La remuneración que percibe es mejor en comparación con la de puestos similares en otros sitios.	✓		✓		✓	
27.	Hay problemas con las horas extras (demasiadas, anunciadas demasiado tarde, no suficientemente compensadas en tiempo o en dinero, etc.)	✓		✓		✓	
28.	Se recurre con frecuencia a contratos temporales en su centro laboral.	✓		✓		✓	

29.	Con frecuencia hay rotación de personal en su centro laboral.	✓		✓		✓	
30.	Están amenazados los puestos de trabajo de la I.E. como resultado, por ejemplo, de una reorganización, ser reemplazado (a), etc.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31.	Los directivos o superiores toman en cuenta la opinión de los docentes y/o personal administrativo.	✓		✓		✓	
32.	Puedes tomar de manera autónoma decisiones para mejorar tu trabajo, sin consultar a tu jefe.	✓		✓		✓	
33.	Existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
34.	Tienes apoyo de algún compañero cuando lo necesitas.	✓		✓		✓	
35.	Existe un área de bienestar social en la I.E.	✓		✓		✓	
36.	Recibes orientación de tus superiores frente a una duda o dificultad.	✓		✓		✓	
37.	Las respuestas y trato de tus superiores son asertivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg.: Michel Alarcón Díaz DNI: 09728010

Especialidad del validador: M. Pabloyo

02 de Feb. del 2019

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA I.E. 7083 "MANUEL GONZALES PRADA", SAN BORJA, 2019**

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Contenido del trabajo</b>								
1.	Las tareas que realiza son repetitivas y de frecuencia corta.	✓		✓		✓		
2.	Las tareas que realiza le resultan aburridas o monótonas.	✓		✓		✓		
3.	El trabajo que realiza requiere de una alta concentración mental.	✓		✓		✓		
4.	El trabajo que realiza se da en condiciones de presión por parte de sus superiores.	✓		✓		✓		
5.	Realiza su trabajo de manera aislada sin tener mucha comunicación con las personas.	✓		✓		✓		
6.	El nivel de comunicación entre usted y sus superiores es bajo.	✓		✓		✓		
7.	Con frecuencia la organización o los horarios de trabajo son incorrectos.	✓		✓		✓		
8.	Con frecuencia hay problemas técnicos con los equipos que utiliza para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
9.	Los docentes y /o personal administrativo no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí, en caso necesario.	✓		✓		✓		
10.	Con frecuencia es imposible ponerse directamente en contacto con las autoridades cuando surge un problema.	✓		✓		✓		
11.	Ciertas normas generales, hace que los docentes y/o personal administrativo tengan pocas posibilidades, o ninguna, de decidir su propio método de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12.	Pasa mucho tiempo en la misma posición corporal (parado o sentado)	✓		✓		✓		
13.	Puede dejar periódicamente, por ratos, su lugar de trabajo	✓		✓		✓		

14.	Su trabajo requiere hacer mucho esfuerzo físico o mental.	✓		✓		✓		
15.	Exige su puesto, trabajar continuamente inclinado o en una postura forzada.	✓		✓		✓		
16.	Se produce reflejos o deslumbramientos molestos (exceso de luz) en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
17.	Se producen niveles altos o molestos de ruido en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
18.	La temperatura del lugar de trabajo es demasiado alta o demasiado baja.	✓		✓		✓		
19.	Existen situaciones peligrosas en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
20.	Cuentan en su centro laboral con un área de primeros auxilios y que tenga medicinas para su atención básica en caso de accidentes.	✓		✓		✓		
21.	Existen en su centro laboral medios de evacuación en caso de incendios, temblor, desastres o hechos fortuitos.	✓		✓		✓		
22.	Son fácilmente accesibles los medios de control (botones, alarmas, etc.) y están colocados lógicamente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones de empleo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23.	La I.E. donde labora le brinda oportunidades de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
24.	En su centro laboral se promueve el ascenso en base a resultados.	✓		✓		✓		
25.	Considera que percibe una justa remuneración por el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
26.	La remuneración que percibe es mejor en comparación con la de puestos similares en otros sitios.	✓		✓		✓		
27.	Hay problemas con las horas extras (demasiadas, anunciadas demasiado tarde, no suficientemente compensadas en tiempo o en dinero, etc.)	✓		✓		✓		
28.	Se recurre con frecuencia a contratos temporales en su centro laboral.	✓		✓		✓		



29.	Con frecuencia hay rotación de personal en su centro laboral.	✓		✓		✓	
30.	Están amenazados los puestos de trabajo de la I.E como resultado, por ejemplo, de una reorganización, ser reemplazado (a), etc.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31.	Los directivos o superiores toman en cuenta la opinión de los docentes y/o personal administrativo.	✓		✓		✓	
32.	Puedes tomar de manera autónoma decisiones para mejorar tu trabajo, sin consultar a tu jefe.	✓		✓		✓	
33.	Existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
34.	Tienes apoyo de algún compañero cuando lo necesitas.	✓		✓		✓	
35.	Existe un área de bienestar social en la I.E.	✓		✓		✓	
36.	Recibes orientación de tus superiores frente a una duda o dificultad.	✓		✓		✓	
37.	Las respuestas y trato de tus superiores son asertivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]   Aplicable después de corregir [  ]   No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Joaquín Vértiz Osorel   DNI: 16735482

Especialidad del validador: Psicólogo

02 de feS del 2019

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Firma del Experto Informante.**

**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Estrés laboral en el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 "Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019**, presentado por **Jenny Cárdenas Chávez** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de marzo del 2019



  
Pedro Félix Novoa Castillo

DNI:40184672



**Estrés laboral en el personal docente y administrativo de la I. E. 7083 "Manuel Gonzales Prada, San Borja, 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA

Br. Jenny Cárdenas Chávez

ASESOR

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

SECCIÓN



Resumen de coincidencias

17%

- 1 [www.vineal.gov.pe](#) 4% >
- 2 [repositorio.uca.edu.pe](#) 2% >
- 3 [Carolina Laine and Mlg...](#) 1% >
- 4 [Ennegadi a Universidad...](#) 1% >
- 5 [repositorio.unipr.edu.pe](#) 1% >
- 6 [Ennegadi a Universidad...](#) 1% >
- 7 [repositorio.unpr.edu.pe](#) 1% >
- 8 [www.nyulibraries.org...](#) 1% >
- 9 [Ennegadi a University...](#) <1% >





## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cárdenas Chávez Jenny

D.N.I. : 08669697

Domicilio : Av. Manuel Olguín 725 Urb. El derby Santiago de Surco

Teléfono : Fijo : 5679737 Móvil : 967003964

E-mail : gaviotabella.iii@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA

Mención: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cárdenas Chávez Jenny

Título de la tesis:

Estrés laboral en el personal docente y

administrativo de la I.E. 7083 "Manuel

Gonzales Prada, San Barja, 2019.

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 29.10.19



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JENNY CÁRDENAS CHÓVEZ

INFORME TITULADO:

Estrés laboral en el personal docente y  
administrativo de la I.E. 7083 "Manuel Gonzales  
Prada, San Borja, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 17 Abril 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN