



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON  
MENCION EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan  
Bautista” del distrito de Independencia, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Br. Lady Diana, Gallegos Centeno (ORCID: 0000-0002-9154-7794)

**ASESOR:**

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales (Msc) (ORCID: 0000-0002-0452-5862)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

2019

## **Dedicatoria**

A Dios todopoderoso por ser la luz divina que ilumina y bendice el valioso camino de mi formación profesional de Maestra en Docencia y Gestión Educativa.

A mis adorados padres por ser el motivo de mi existencia, siendo fuerza y energía para salir adelante y ser los forjadores de mis logros personales y profesionales.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por darme las bases fundamentales para afianzar mi potencial, capacidades e innovación en Docencia y Gestión Educativa.

Al Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales por su apoyo constante, incondicional, perseverancia, valiosa colaboración para culminar con éxito el presente estudio.

# Página del jurado



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **LADY DIANA GALLEGOS CENTENO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN JUAN BAUTISTA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2019**

Fecha: 19 de junio de 2019

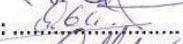
Hora: 5:30 p.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Mitchel Alberto Alarcon Diaz

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

**VOCAL:** Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría* .....

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Es el 18/13* .....

.....  
**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, Lady Diana Gallegos Centeno, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: *Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular "San Juan Bautista" del distrito de Independencia, 2019*, en 104 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de marzo de 2019



Lady Diana Gallegos Centeno  
DNI N° 40973045

## Índice

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.4 Formulación del problema	22
1.5 Justificación del estudio	22
1.6 Objetivos	23
<b>II. Método</b>	<b>25</b>
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Variables, operacionalización	26
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de dat	28
2.5. Métodos de análisis de datos	30
2.6. Aspectos éticos	30
<b>III. Resultados</b>	<b>31</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>43</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>47</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>49</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>51</b>
<b>Anexos</b>	<b>56</b>

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019. La población estuvo conformada por 40 docentes del colegio en mención.

La metodología de estudio que se empleó fue de enfoque cuantitativo, básica descriptiva simple, no experimental, y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento la el Inventario de Estrés para Maestros (IEM); constituido por 20 ítems, cuyo autor base fue Gregory Boyle (1995), sobre la variable estrés laboral, cuyas dimensiones son desarrollo profesional (03 ítems), características de los estudiantes (04 ítems), carga laboral (05 ítems), relaciones humanas (03 ítems) y condiciones laborales (05 ítems); cuya escala de medición fueron ningún estrés (0), ligero estrés (1), moderado estrés (2) y mucho estrés (3); asimismo, el valor final de la variable fueron normal, leve, moderado y severo.

Los resultados del presente estudio se presentaron en figuras y tablas descriptivas. El estudio concluye que el estrés laboral es moderado a severo en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia.

**Palabras claves:** Estrés laboral, Docentes y Relaciones humanas.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the work stress in teachers of the Private Educational Institution "San Juan Bautista" in the district of Independence, 2019. The population consisted of 40 teachers from the school in question.

The study methodology used was a quantitative approach, basic descriptive simple, not experimental, and cross-sectional. The technique that was used was the survey and as instrument the Stress Inventory for Teachers (IEM); consisting of 20 items, whose author was Gregory Boyle (1995), on the variable work stress, whose dimensions are professional development (03 items), characteristics of students (04 items), workload (05 items), human relations ( 03 items) and working conditions (05 items); whose scale of measurement were no stress (0), slight stress (1), moderate stress (2) and a lot of stress (3); also, the final value of the variable was normal, mild, moderate and severe.

The results of the present study were presented in figures and descriptive tables. The study concludes that work-related stress is moderate to severe in teachers of the "San Juan Bautista" Private Educational Institution of the Independence district.

**Keywords:** Work stress, teachers and Human relations.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo (2016), afirma que los estresantes en el trabajo afecta a la población de diversas profesiones en el mundo; especialmente de la salud, educativos, servicios públicos y sociales; por situaciones muy estresantes; es decir, 500 millones de los trabajadores la padecen, tanto en los países en desarrollo en un 5 a 10% como en vías de desarrollo en un 20 a 50%; ocasionando secuelas o afectación negativa, debido a que en la actualidad los trabajadores están inmersos en la lucha ardua por cumplir día a día con sus obligaciones laborales, extenuantes jornadas de trabajo y alta competitividad, contribuyendo al ausentismo, desmotivación y la falta de compromiso, conllevando a una menor productividad, desempeño y deterioro de calidad de vida laboral (p.25).

La Organización Mundial de la Salud (2018), menciona que los estresores en el trabajo es una amenaza que está afectando entre 50 a 80% de trabajadores en el mundo, encabezando países como México 80%, China 75%, Suiza 68%, Estados Unidos 60%, Noruega 35%, Suecia 31%, Alemania 28%, España 15% y Holanda 10%; repercutiendo de forma negativa físicamente y mentalmente; es decir, físicamente presenta enfermedades endocrinas, afecciones respiratorias, digestivas o neurológicas; y mentalmente presentan tristeza, depresión, ansiedad, insomnio, dolor de cabeza e incluso riesgo suicida. Este flagelo provoca elevadas formas de evaluación del ámbito laboral negativamente; ocasionando bajos niveles de rendimiento laboral, escasa productividad y ausentismo (p.35).

La Sociedad de Investigación Educativa Peruana (208), refiere que el estrés laboral afecta a gran parte de los docentes de educación de los niveles primarios y secundarios en todo el ámbito del país, conllevando a una pésima calidad educativa en los alumnos a su cargo, por no estar dentro de las exigencias educacionales, con una ineficiencia e ineficacia, y no son óptimas; teniendo síntomas como desinterés, desmotivación, desconcentración, inseguridad y temor a enfrentarse a los estudiantes en clase, esto es debido a la carencia de estrategias y habilidades de enseñanza-aprendizaje, excesivo alumnado en clases, tener trabajos extras, llevar trabajo del colegio a casa, infraestructura deficientes, escasa relaciones interpersonales con sus colegas y superiores, entre otros (p.55).

El Ministerio de Salud del Perú (2018), señalan que los estresores en el ámbito educativo son causales por el exceso de labores que realizan durante su jornada laboral, materiales de trabajo inadecuados o insuficientes, los docentes aportan el material didáctico, incapacidad docente en el desarrollo de tareas, excesivo alumnado por cada docente, trae dificultades del aprendizaje, indisciplina, desatención, desmotivación y desinterés, exigencias de superiores, carencia de apoyo administrativo y de padres de familia; impactando en la salud física y psicológica, manifestando cansancio, depresión, hipertensión, cardiopatías, desconcentración, desmotivación, no toman decisiones, insomnio, irritabilidad, angustia, malhumor e hipersensible a críticas, ocasionando no disfrute su labor, con escaso compromiso y afecta su rendimiento laboral (p.43).

Balcazar (2015), reporta que la profesión más expuesta al estrés laboral son el personal docente; debido al contacto directo con el alumnado, conllevando a una implicancia emocional de supervisión constante; la docencia es vista actualmente como desprestigiada, no valorada frente a otros profesionales, sin reconocimiento social; muchos no poseen vocación de enseñanza, mostrándose exhortos a desempeñarse con alto esmero por brindar una clase magistral, por los desméritos recibidos por las autoridades, los padres de familia y los salarios percibidos bajos; también no son capacitados continuamente para enfrentar los retos innovadores educativos, que exigen los estándares internacionales en la enseñanza-aprendizaje, además de ello la sociedad los califica como profesionales con escasa competencia al sistema educativo básico regular de primaria y secundaria (p.25).

En la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, los docentes están expuestos diariamente a factores estresantes durante su jornada laboral en el aula, donde imparte conocimientos para lograr la formación estudiantil, donde al excesivo alumnado no logra poder cumplir con los objetivos curriculares, para lograr con éxito la materia de enseñanza a cargo, no abastecerse de un trato y contacto personalizado, trae consigo que el ambiente este cargado de diferentes motivaciones, estados de ánimos e intereses divididos; por ende, siente una presión para cumplir con su clase de forma más satisfactoria; sin embargo, en la realidad no es así, no perciben reconocimiento y respeto por sus enseñanzas, creándose un ambiente no propicio y motivador para su labor diaria.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1 Trabajos previos internacionales

Pokhrel (2017), en Gangtok: India, realizó un estudio titulado: “*Un estudio de estrés laboral entre maestros de secundaria de Sikkim*”. El objetivo fue analizar el estrés laboral entre maestros de secundaria de Sikkim. La metodología utilizada fue de tipo de investigación cuantitativa, cualitativa, descriptiva, método descriptivo, no experimental y de corte transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. La población 320 profesores (160 varones y 160 féminas). La frecuencia del estrés laboral entre los maestros fue moderada 64.9%, y el 35.1% no lo tuvo; en tanto a la puntuación del estrés laboral 32,81% estrés alto, 30.93% estrés laboral normal, el 26,25% bajo estrés y 10.01% sin estrés; de acuerdo a la carga de trabajo 21.5%, mal comportamiento de los alumnos 18.5%, la falta de reconocimiento de su labor 17.7%, falta de recursos económicos y materiales en el aula 18.9%, pobre interrelación con otras instituciones 16.47%. Para el maestro, el estrés puede estar relacionado con un problema de carga de trabajo, mala conducta del estudiante, falta de reconocimiento de la labor del profesional, falta de recursos materiales didácticos en el aula y malas relaciones con los compañeros de trabajo.

Taabu, Simatwa, y Gogo, (2016) en Maseno: Kenia, realizaron un estudio titulado: “*Niveles de estrés en maestros de nivel secundaria y su implicación en los estudiantes desempeño académico en Kenia: un estudio de caso de Kakamega*”. El objetivo fue investigar los niveles de estrés entre los maestros de escuelas secundarias públicas y su implicación en el rendimiento académico de los estudiantes. El método utilizado fue hipotético deductivo de enfoque cuantitativo diseño no experimental se aplicó un cuestionario. La población 134 profesores. Se determinó el 6,06% registran bajos niveles de estrés, 37.37% niveles moderados de estrés y 56.57% registró altos niveles de estrés. Los niveles de estrés tienden a la baja productividad, los profesores deben aplicar técnicas de creación y mantenimiento óptimo de los niveles de estrés entre los docentes con fines de mejorar y mantener el rendimiento académico.

Shkëmbi, Melonashi, y Fanaj. (2015) en Tirana: Albania, realizaron un estudio

titulado: *“El estrés laboral entre los profesores en Kosovo”*. El objetivo fue identificar los patrones de estrés en el lugar de trabajo relacionados con la edad y el género, así como examinar el papel del estado civil, el nivel educativo y la experiencia laboral en una muestra de maestros de Kosovo. El método utilizado fue hipotético deductivo de enfoque cuantitativo diseño no experimental se aplicó un cuestionario La población constituida por 799 profesores. Se determinó que el 33,2% reportaron altos niveles de estrés, 38% registraron niveles de estrés, y 10.3% informaron bajos niveles de estrés; en cuanto a los estresores específicos, salarios inadecuados 36.8%, ambiente de trabajo físico 30.1%, y estudiantes indisciplinados 26.2%, falta de respeto de los demás 21.1%, falta de respeto de los supervisores 16.5%, responsabilidades poco claras 14.9%, sobrecarga de trabajo 14.6%, demasiado trabajo administrativo 14.3%, inseguridad laboral 8.7%, relación insatisfecha con colegas 8.2%, falta de control 6.9% y problemas familiares 5.2%. Los niveles de estrés que experimentan los docentes en Kosovo son explicables a través de los niveles de educación y lugar de residencia, no obstante, hay relaciones complejas entre diferentes tipos de factores estresantes y características.

Demjaha, Minov, Stoleski, y Zafirova. (2015) en Skopje: Macedonia, realizaron un estudio titulado: *“Factores causantes de estrés entre los profesores de las escuelas elementales y su relación con los aspectos demográficos y las características del trabajo”*. El objetivo fue determinar los factores más frecuentes que causan el estrés entre los maestros en las escuelas primarias. El método utilizado fue hipotético deductivo de enfoque cuantitativo diseño no experimental se aplicó un cuestionario. La población 300 profesores. El 47% los cambios en términos y condiciones sin consulta son muy estresantes, 16.67% estresante, 41% se les ha dado la responsabilidad sin la autoridad para tomar decisiones muy estresantes y 35% lo han calificado como estresante, el 59.67% falta de fondos es muy estresante y 16.67% son estresantes. Se determinó que los niveles más altos de estrés percibido relacionado con el trabajo del docente fueron causados por cambios en los términos y condiciones sin consulta y se les otorgó la responsabilidad sin la autoridad para tomar decisiones.

Dlamini, Okeke, y Mammen. (2014) en Kwaluseni: Suazilandia, realizaron un estudio titulado: *“Una investigación del estrés relacionado con el trabajo en la escuela secundaria profesores en la región de Hhohho de Suazilandia”*. El objetivo fue

determinar la relación entre el estrés con el trabajo en la escuela secundaria. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, cualitativo, método descriptivo, no experimental, y de corte transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. La población 239 profesores. La tasa de respuesta de los cuestionarios del nivel de estrés relacionado con el trabajo en una escala de Likert de 5 puntos, el nivel medio de estrés laboral 3.1088 con una desviación estándar 1.0555, esto indica un estrés moderado, estaban moderadamente estresados por los problemas contractuales 3.2490 y la naturaleza de sus trabajos 3.1569, estaban ligeramente estresados por sus entornos de trabajo 2.9429 y las relaciones en el lugar de trabajo 2.6057. Los problemas contractuales como el principal aspecto estresante de su trabajo y este componente, incluye los siguientes factores de estrés: falta de poder e influencia, amenaza de pérdida de empleo, incentivos relacionados con el desempeño, mala remuneración, falta de acomodación cambios mal planificados, contratos temporales y escasez de docentes.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Triveño (2018) en Lima: Perú, realizó un estudio titulado: *“Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red N° 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho”*. relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes. El método utilizado fue hipotético deductivo de enfoque cuantitativo diseño no experimental se aplicó un cuestionario. La población estuvo constituida por 166 docentes. Los resultados fueron que percepción de los docentes, el 6% considera que el estrés laboral es normal, 27,7% es leve, 53% es moderado y 13,3% es severo. La percepción de los docentes, 10,8% considera que el compromiso organizacional es bajo, 77,7% es regular y el 11,4% es alto. La investigación concluye que la relación significativa entre las variables estrés laboral y el compromiso organizacional en los docentes es negativa y con un nivel de correlación baja ( $r=-,213$ ).

Duncan (2018) en Lima: Perú, realizó un estudio titulado: *“Estrés y desempeño docente en Instituciones educativas públicas de la Red N°06 de San Juan de Lurigancho”*. El objetivo determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas de la Red n°06 San Juan de Lurigancho. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, cualitativo,

método descriptivo, no experimental, de corte transversal, y diseño correlacional. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. La población estuvo constituida por 102 profesores. Se pudo determinar frecuencia del estrés en los docentes fue medio con un 57.8%, seguido de 37.3% bajo, y alto 4.9%; con respecto a las consecuencias psicológicas del estrés, ansiedad bajo 57.8%, medio 35.3% y alto 6.9%; depresión bajo 79.4%, medio 15.7% y alto 4.9%; presión de docentes medio 58.8%, bajo 29.4% y alto 11.8%; desmotivación medio 56.9%, bajo 35.3% y alto 7.8%; mal afrontamiento alto 55.9%, medio 41.2%, y bajo 2.9%. Se concluye que se encontró una correlación ( $Rho = -.463$ ) entre el *Estrés y desempeño docente* y es significativa ( $p \text{ valor} = .000$  menor que 0,05).

Zavaleta (2018) en su investigación titulada: "*Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres*". El objetivo fue identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, cualitativo, método descriptivo, no experimental, de corte transversal, y diseño correlacional. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con una población de 74 profesores. Se determinó que el estrés laboral fue 36.49% de los docentes presentan bajo estrés laboral, mientras que el 45.95% presentan nivel de medio de estrés laboral y el 17.57% presentan alto estrés laboral; según el estrés en el desempeño docente fue regular 54.06%, seguido de malo 28.38% y bueno 17.57. Las conclusiones fueron que tanto el estrés laboral y el desempeño laboral presentan un nivel medio de estrés, en tanto a las dimensiones desempeño docente, entorno del docente, dimensión institucional, pedagógica e intrapersonal presentan un nivel medio.

García M (2018) en Lima: Perú, realizó un estudio titulado: "*Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores*". El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N° 6151 "San Luis Gonzaga. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, cualitativo, método descriptivo, no experimental, de corte transversal, y diseño correlacional. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. La población estuvo constituida por 90 profesores. Se determinó que el estrés laboral según los docentes fue medio 73.3%, seguido de alto 22.2% y bajo 4.4%; con respecto al desempeño del docente fue medio 61.1%,

seguido de bajo 24.4%, y bajo 14.4%; según dimensiones cansancio emocional fue medio 41%, despersonalización fue bajo 38%, realización personal fue regular 38%. Se pudo observar que el estrés laboral no se relaciona directa ( $Rho=0,102$ ) y significativamente ( $p=0.339$ ) con el desempeño docente, Institución Educativa N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018, se probó la hipótesis nula siendo esta correlación positiva muy baja.

Figueroa (2018) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador”. El objetivo fue determinar la relación del estrés laboral y desempeño docente en la IE N° 7228. La metodología fue de tipo cuantitativo, cualitativo, método descriptivo, no experimental, de corte transversal, y diseño correlacional. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. La población 90 profesores. El nivel del estrés en docentes es bajo 64.4%, seguidamente medio 30%, y alto 5.6%; según los niveles de desempeño fue bueno 70%, seguido de nivel malo 18.9% y regular 11.1%; según cansancio emocional fue bajo 55%, despersonalización 65.6%, realización personal fue alto 36.7%. El estrés laboral se relaciona de manera negativa inversa ( $Rho=-,791$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente, el cansancio emocional se relaciona de manera negativa inversa ( $Rho=-,744$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente, despersonalización se relaciona de manera negativa inversa ( $Rho=-,765$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente, realización personal se relaciona de manera significativa con ( $Rho=,766$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Estrés laboral**

Selye (1974), el término "estrés" fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936, para definir en términos biológicos como una respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda de cambio; El estrés no es un deterioro de la salud, pero es el primer signo de una respuesta física y emocional dañina; es decir, puede referirse a los riesgos psicosociales que hoy es extremadamente estresante (p.12) Según Levi (1976), Selye había notado en numerosos experimentos que los animales de laboratorio estaban sujetos a estímulos físicos y emocionales nocivos como (luz atonadora, ruido ensordecedor, calor o frío extremo, frustración perpetua); mostró que el estrés persistente en animales desarrolló enfermedades similares en humanos, ataques cardíacos, derrames cerebrales y enfermedades renales (p.22).

La Organización Internacional del Trabajo (2018) definió el estrés como la respuesta física y emocional nociva causada por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos y capacidades percibidos de las personas para satisfacer esas demandas; Ocurre cuando las demandas del trabajo no coinciden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (p.34).

La Organización Mundial de la Salud (2018), dijo que es el estado psicológico y físico que ocurre cuando los recursos del individuo no son suficientes para satisfacer las demandas y presiones requeridas de la situación, es probable en algunas situaciones que en otras y en algunas personas quienes, en otros, pueden socavar el logro de los objetivos, tanto para los individuos como para las organizaciones (p.34).

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2015) definió el estrés laboral como las respuestas físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando los requisitos laborales no coinciden con las habilidades, recursos o necesidades del trabajador; por lo tanto, el estrés laboral puede conducir a una reducción de la salud e incluso ser propenso a diversas lesiones físicas y psicológicas en el trabajador (p.45).

## **Definiciones sobre estrés laboral en docentes**

Selye (1974), definió la palabra “estrés”, como estado del asunto que involucra la demanda de energía física o mental; el estado de tensión mental y preocupación causada por problemas en la vida, el trabajo, presiones psicológicas y fisiológicas (corporales) experimentadas o sentidas por personas a lo largo de sus vidas; es decir, la tasa de desgaste causado por la vida familiar, social o laboral (p.32).

Kyriacou y Sutcliffe (1977), refirió que el estrés del profesor puede definirse como una experiencia de los docentes sobre las emociones desagradables y negativas durante su jornada laboral; es decir, como la ira, la tensión, la frustración o depresión, como resultado de algún aspecto de su trabajo como profesor (p. 28). Haikonen (1999), señaló que el estrés del maestro puede definirse como una afectación perjudicial (estar iracundo o depresivo), por parte de un maestro, generalmente acompañado por cambios fisiológicos y bioquímicos potencialmente patógenos (como el aumento de la frecuencia cardíaca o la liberación de hormonas adrenocorticotrópicas en el torrente sanguíneo) a partir de estresores laborales en el aula y mediado por las percepciones de que las demandas hechas al docente van constituyendo como amenazantes o perjudiciales a la salubridad y para hacer frente a los mecanismos activados para reducir la amenaza percibida (p.23).

La Universidad Estatal de Pennsylvania (2017), concluyó al estrés laboral docente se presenta cuando alguna fuerza externa interrumpe la capacidad de un maestro para enfrentar satisfactoriamente, se sienten amenazados y necesitan tomar medidas para restablecer su propia estabilidad; si una estrategia de afrontamiento no puede funcionar, entonces el profesor está estresado (p.33).

Por todo ello, los maestros o docentes su rol es de brindar una formación tanto personal como cognitivo, social y afectivo en el alumnado, son forjadores o formadores para facilitar el aprendizaje, son agentes clave de la socialización, ayudan a alcanzar su máximo potencial y a convertirse en ciudadanos responsables para el futuro; es decir, el estrés está vinculado al rendimiento docente y los resultados académicos de los estudiantes.

## **Causas del estrés laboral en docentes**

### ***Escasez de recursos materiales y humanos.***

El docente debe lidiar ante la diversidad de capacidades e intereses del alumno, con dificultades de aprendizaje que el docente solo no puede resolver y requiere ayuda (Rodríguez: 2013; p.15).

### ***Atender las necesidades de apoyo educativo del alumnado.***

El docente durante su formación inicial no ha sido formado para afrontar dificultades de aprendizaje; accede a la función pública según necesidades del alumno (Rodríguez: 2013; p.16).

### ***Motivación e interés del alumnado.***

El docente sufre malestar y desconcierto ante el desequilibrio en el aula, alumnado desmotivado, sin deseos de formación alguna, si persiste produce desánimo e insatisfacción para afrontar (Rodríguez: 2013; p.17).

### ***Problemas de disciplina del alumnado.***

La dificultad del profesorado durante su actividad cotidiana debida a los problemas de conducta o indisciplina del alumnado, en algunas ocasiones es objeto de violencia, verbal o física (Rodríguez: 2013; p.18).

### ***Falta de reconocimiento social.***

La labor de los docentes queda menospreciada o desvalorada por la sociedad, padres de familia y alumnos, en algunas sociedades se ha iniciado el reconocimiento como autoridad pública (Rodríguez: 2013; p.19).

### ***Falta de colaboración de las familias.***

El profesorado, se ve incapaz de que exista una comunicación fluida y una colaboración eficaz con las familias del alumnado, ya que éstas no participan durante la actividad educativa (Rodríguez: 2013; p.20).

### ***Innovaciones educativas sin formación previa.***

El profesorado debe estar actualizado y formándose constantemente, pero en ocasiones se introducen cambios en su práctica cotidiana y no se ha formado previamente, produciendo desconcierto e incertidumbre (Rodríguez: 2013; p.21).

### ***Inadecuada relación entre colegas.***

Existen divergencias y dificultades en la comunicación entre docentes del centro, provocando malestar generalizado y como último extremo, ansiedad y estrés ante la situación vivida (Rodríguez: 2013; p.22).

## Síntomas del estrés laboral en docentes

**Irritable:** Cuando empieza a notar que el estado de ánimo cambia, siente irritable y enojado, esto sucede porque las demandas del trabajo dejan poco tiempo para el cuidado personal; cuando no esté durmiendo lo suficiente o comiendo de manera saludable, sufrirá estados de ánimo y emociones bajas; esto conduce a un temperamento rápido y sensación de irritabilidad (Kyriacou y Sutcliffe: 1978; p.150).

**No deseo asistir a reuniones sociales:** Los maestros no querrán ir a reuniones sociales, se quedan en sus aulas en sus descansos para almorzar en lugar de disfrutar de un almuerzo con sus colegas; fuera de la escuela, rechazan las invitaciones cuando tienen lugar eventos sociales; se da cuenta de que se está alejando de las funciones sociales por el estrés (Kyriacou y Sutcliffe: 1978; p.151).

**Quejas:** El estrés a menudo conduce a quejas, las pocas conversaciones que tiene con sus compañeros son todas acerca de las quejas, es posible que deba examinar más de cerca su salud emocional; una actitud general de quejas injustificadas, con la sensación de que nada puede solucionar el problema, puede deberse a algo un poco más profundo con la presencia de estrés (Kyriacou y Sutcliffe: 1978; p.152).

**Fatiga:** Los niveles bajos de energía emocional pueden atribuirse al cansancio del maestro, pasan por períodos, como el cierre del trimestre o el inicio de conferencias de padres/maestros, cuando tienen una carga más pesada de lo normal, provoca un temor de levantarse e ir a trabajar diariamente (Kyriacou y Sutcliffe: 1978; p.153).

**Insomnio:** Los maestros experimentarán insomnio cuando entran en la etapa de estrés, simplemente no puede dormir por la noche, están completamente agotado antes del final del día, pero cuando llega el momento de dormir, no pueden; especialmente cuando se combina con la fatiga (Kyriacou y Sutcliffe: 1978; p.154).

**Cambio en el apetito:** Los maestros que están estresados pueden dejar de comer, los cambios en el apetito y la alimentación a menudo se atribuyen al estrés laboral, es uno de los niveles más elevados del estrés (Kyriacou y Sutcliffe: 1978; p.155).

## **Factores del estrés laboral en docentes**

Kyriacou (2018), reportó que el estudio en la Universidad de Missouri, muestra que el estrés en docentes se debe principalmente a tres factores; el comportamiento de los estudiantes, la evaluación del desempeño y la administración del tiempo:

### **Comportamiento de los estudiantes:**

El comportamiento, la motivación, la actitud y la ética de trabajo de los estudiantes son las mayores influencias del estrés e imprevisibilidad de tener que lidiar con estudiantes con mal comportamientos; además del mal comportamiento en el aula, también puede referirse a que los alumnos no prestan atención o no hacen su tarea o trabajo en clase; por ende, la mala conducta no siempre impacta en el estudiante involucrado, cuando un alumno se porta mal o hace que la atmósfera sea hostil, e interrumpe a toda la clase; así los estudiantes desmotivados y/o disruptivos son problemas difíciles de controlar por maestros, afectando la forma de correcta de aprender y de su aprovechamiento del alumnado, no logren mejores resultados, ocasionado pérdidas de lecciones (Kyriacou: 2018; p.10).

### **Evaluación del desempeño:**

Las pruebas estandarizadas obligatorias, si no cumplen resultados del “progreso anual adecuado”, este sistema ha creado una atmósfera de presión para estudiantes y maestros, y ha hecho que se revisen los planes de estudio para que haya un énfasis excesivo en estas pruebas durante todo el año escolar; por ende, el sistema actual de pruebas estandarizadas causa un aumento significativo de enfermedades inducidas por el estrés, sienten la mayor presión impuesta y maestros, por los exámenes de prueba (Kyriacou: 2018; p.11).

### **Administración del tiempo:**

Los maestros presentan un currículo sobrecargado, demasiado tiempo dedicado a la calificación y falta de tiempo para la preparación de la lección; estos obtuvieron la calificación más alta para ambos grupos y se relacionan con las demandas curriculares y los parámetros de tiempo; se informó sobre hallazgos similares, donde las principales fuentes de estrés eran los deberes de oficina, interrupciones y presiones de tiempo; así como la mecánica diaria de la enseñanza, el currículo, reconocimiento comunitario y enseñanza en el aula; asimismo, la sobrecarga laboral por el número de alumnos (Kyriacou: 2018; p.12).

## Tipos de estrés en docentes

Iniesta, Azcona, Guillén, Meléndez y Pastrana (2016), mencionaron que el organismo ante la presencia de efectos adversos, dan una muestra fisiológica natural, actuando como defensa contra adversidades que se presentan durante su jornada laboral como docentes en el ámbito educativo, estos son estresores que ocasionan trastornos físicos y mentales a mediano y largo plazo, como son: Eustrés y distrés.

**Eustrés:** Es un mecanismo de defensa natural que el propio organismo da una respuesta positiva ante el estrés, que ante las adversidades generan conductas o sensaciones placenteras, además el desarrollo de mayor capacidad y destreza para afrontar con suma calma ante la presencia de dificultades; es decir, las reacciones físicas y psicológicas se mantienen estables o normales (Iniesta, et al: 2016; p.5).

Por ello, los efectos del estrés positivo o eustrés conllevan a que su labor de docencia se encuentre con sumo afrontamiento y adaptación logrando que sus metas sean cumplidas, con mucha motivación, entusiasmo, mejora de sus capacidades y habilidades, produciendo un equilibrio, bienestar y progreso; es decir, logran superar con éxito ante las dificultades, incrementando su rendimiento laboral y contribuye al mantenimiento de una calidad de vida laboral saludable.

**Distrés:** Es un mecanismo de defensa perjudicial que el propio organismo da una respuesta negativa ante el estrés, que ante las adversidades generan percepciones de desequilibrios, amenazas, además disminuyen su capacidad y destreza para tomar decisiones, disminución de rendimiento y logros; es decir, las reacciones físicas y psicológicas son descontroladas y patológicas (Iniesta, et al: 2016; p.5).

Por ende, los efectos del estrés negativo o distrés conllevan a que su labor de docencia se encuentre con sensación de fracaso, con una desadaptación logrando que sus metas o logros no sean cumplidas, desmotivados, conllevando al presentar estrés episódico o crónico; produciendo un desequilibrio; es decir, no logran superar con éxito las dificultades, disminuyendo su rendimiento laboral y contribuyendo a una calidad de vida laboral desfavorable afectando su salud.

## **Fases del estrés en docentes**

Rmanuel (1982), manifestó que hay tres niveles distintos o etapas de estrés, cada etapa se hace cada vez más difícil de manejar, siendo las siguientes fases:

**Fase de alarma.** Se señala simplemente con sentimientos de inquietud o tensión generalmente indicativo de esta etapa, dirigido a sentimientos de impotencia, la ocurrencia de si se permite que se produzca sin impedimentos, este rechazo e insatisfacción (estresores débiles pueden ser tan sutiles que un individuo puede no ser consciente de su existencia inicial), siendo las dolencias asociadas con esta etapa de estrés en las cuales pueden incluir un nerviosismo repentino, irritabilidad o frecuentes dolores de cabeza, malhumorado e impotentes (Rmanuel: 1982; p.30).

**Fase de resistencia.** Es soportar la tensión hasta que progrese a un estado de agotamiento o cansancio, este tipo de estrés generalmente emplea dos estrategias de afrontamiento: huye de la situación o tolera la situación hasta que se desarrolle una etapa más avanzada de estrés; lo que hace es evitar el problema o ignorarlo el problema, esta estrategia, mejor conocida como pasiva, no se puede identificar, sino que el docente puede identificar el problema, pero no hace nada para darle respuesta; el peligro de esta fase es que se tratan los problemas de estrés, pero la raíz del problema es la causa del estrés, se ignora, esto puede llevar a medidas de supervivencia más extremas (Rmanuel: 1982; p.31).

**Fase de agotamiento.** La etapa final y más grave es la etapa de agotamiento, es mejor conocida como la etapa de agotamiento o descomposición, el docente ya no tiene la reserva física o psicológica con la que se puede luchar; por ende, se presentan mayormente problemas o enfermedades de salud físicas y psicológicas que van ir deteriorándose conforme avance o no logre poder afrontarlos y sean capaces de presentar enfermedades cardiacas, neurológicas, renales, digestivas; que si no son resueltas de inmediato traerán consecuencias negativas para su salud, su rendimiento laboral será ineficiente e ineficaz, dando como resultado menor productividad en la institución educativa, repercutiendo a niveles personales y organizacionales, y en su alumnado déficit de enseñanza (Rmanuel: 1982;p.30).

## **Consecuencias de estrés en docentes**

León (2013) señaló que los maestros tienden a estar tan involucrados en su trabajo y se sienten tan moralmente comprometidos con la enseñanza, cuando se sienten presionados o percibidos que tienen que actuar de manera contraria a sus valores y sentido de identidad profesional, ellos están estresados, con sentimientos de culpa y pérdida de autoestima; en consecuencia, tienden a ignorar sus propias necesidades, ya que consideran que las posibles satisfacciones de la enseñanza dependen de asistir y sacrificarse más por las necesidades de los demás que por las propias:

**Consecuencias en el docente:** Consideradas desde la perspectiva individual, las consecuencias del estrés, en los docentes, producen un deterioro en la salud de los profesionales y en sus relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, a su vez, también tienen un impacto negativo en la calidad de la enseñanza. Las principales manifestaciones se centran en la presencia de sensaciones de desgaste, tensión, irascibilidad, nerviosismo, fatiga extrema; teniendo consecuencias de incomodidad para el maestro sobre la personalidad, y se agrupan en sentimientos de confusión e insatisfacción diaria durante la enseñanza, solicitudes de transferencia o cambio como una forma de escapar de situaciones de conflicto, deseo de abandonar la enseñanza, absentismo, ansiedad, depresión, así como autoculpabilización ante el desempeño (León: 2013;45).

**Consecuencias en la institución educativa:** Tales conductas disruptivas tienen repercusiones no solo en el maestro, sino también en la institución educativa, la verdad es que cuando los trabajadores de una escuela comienzan a sufrir los síntomas del estrés, las consecuencias para la institución pueden ser realmente importantes, alterando los comportamientos y actitudes. las condiciones de trabajo que presentan, así como el deterioro de la salud física y psíquica, que afectan directamente el funcionamiento y el desempeño de la institución y esto se reflejará en el empeoramiento de la atención del alumno, conlleva situaciones de conflicto con el personal docente, demandas de transferencia y cese o separación de la práctica profesional, con graves repercusiones individuales o grupales que afectan a la organización educativa, especialmente influyen en la deshumanización y la calidad de la educación (León: 2013; 46).

## **Dimensiones del estrés laboral en docente**

### **Dimensión 1: *Desarrollo profesional***

Boyle (1995) dijo que el desarrollo profesional de los docentes se puede utilizar en referencia a una amplia variedad de capacitación especializada, educación formal o aprendizaje profesional avanzado dirigido a ayudar a los docentes a mejorar su conocimiento, competencia, habilidad y efectividad profesionales; también, desarrollar habilidades técnicas, aprender nuevas habilidades tecnológicas, mejorar las técnicas de enseñanza, trabajar con colegas, desarrollar habilidades de liderazgo, asistir a la escuela de posgrado para obtener un título avanzado (p.25).

Marcelo y Vaillant (2010), señalaron que el desarrollo profesional es el proceso de mejorar y aumentar las capacidades de los docentes mediante el acceso a oportunidades de educación y capacitación en el lugar de trabajo, a través de una organización externa o al ver a otros hacer el trabajo; por lo tanto, el desarrollo profesional ayuda a construir y mantener la moral de los miembros del personal, diseñado para atraer personal de mayor calidad a una organización (p.56). Day (1999), definió que el desarrollo profesional efectivo está en curso, incluye capacitación, práctica y retroalimentación, y proporciona tiempo y apoyo de seguimiento adecuados. Los programas exitosos involucran a los maestros en actividades de aprendizaje similares a las que usarán con sus estudiantes, y alientan el desarrollo de comunidades de aprendizaje de maestros; con un creciente interés en desarrollar escuelas como organizaciones de aprendizaje (p.22).

Hernández (2012), consideró que el desarrollo profesional es importante porque la educación es un campo en constante crecimiento y en constante cambio, esto significa que los maestros deben ser aprendices de por vida para enseñar a cada nuevo grupo de estudiantes, donde permite a los maestros aprender nuevos estilos y técnicas de enseñanza; por ende, si los docentes presentan estrés laboral su desarrollo profesional condicionarían a pobres perspectivas de promoción profesional, falta de reconocimiento al buen trabajo y salario inadecuado (p.35).

## **Dimensión 2: *Características de los estudiantes***

Boyle (1995), refirió que las características de los estudiantes son muy difíciles porque hay una infinidad de heterogeneidad de características desiguales entre los estudiantes provenientes de una familia y ambientes multiculturales; es generador de estrés en docentes, además de ello no existe participación, esfuerzo, dedicación, perseverancia del alumno para logro de una meta u objetivo; más bien se cuentan con estudiantes con problemas familiares, provenientes de familias disfuncionales, sin apoyo de sus padres, sometidos a presiones grupales y violencia social (p.56).

Otero (2015), señaló que los estudiantes con comportamientos hostiles, malcriados, desobedientes, con poca capacidad para aprender o nula participación, conllevan a que los docentes no logren interactuar con el alumnado trayendo como consecuencia el deterioro de su bienestar físico y psicológico; por ende, su labor docente será de insatisfacción laboral durante sus sesiones de enseñanza – aprendizaje, condicionando a que los alumnos presenten conductas conformistas con el nulo esfuerzo para desarrollarse profesionalmente; teniendo con ello escasas oportunidades para su crecimiento y desarrollo intelectual en el futuro (p.55).

Martínez y Buendía (2012), mencionaron que los docentes deben atender las demandas y tareas de los alumnos con diferentes características, opiniones, intereses y valores; presentan conductas negativas para el aprendizaje, con comportamientos inadecuados, con ausencia de respeto y desinterés por aprender, con una repercusión para lograr un aprendizaje significativo, contribuyendo al desarrollo del estrés laboral en docentes, por lidiar con estudiantes que no desean aprender sino más bien involucran a que toda la población estudiantil en clase, deje de tomar atención a las clases y teniendo discrepancias con el alumnado (p.67).

Ortega (2010), indicó que el mal comportamiento, violencia del alumnado, hostilidad y disruptividad; condicionan a los docentes a que presenten estrés laboral con diferentes características de los estudiantes como son alumnos difíciles, escándalo del alumnado, escasa participación en el aula para ser activo el aprendizaje por los estudiantes y el comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes con los profesores de aula (p.34).

### **Dimensión 3: *Carga laboral***

Boyle (1995), refirió que la carga laboral en los docentes, está relacionada en gran medida con la carga psicológica o mental, cuando su capacidad laboral excede su rendimiento en el trabajo, sobreviniendo la carga laboral debido a las actividades diarias que realiza superan lo establecido, quedándose más horas en la clase, acumulado horas para su preparación de clases, revisiones de tareas, entre otros; esta dedicación de su tiempo al no ser reconocida económicamente ni por las mismas autoridades superiores, e incluso por el alumnado conlleva al estrés (p.13).

Mansilla y Favieres (2016), mencionan que la sobrecarga de roles en los docentes, los cuales no le competen por asumir roles que son de los padres de familia, al personal jerárquico, supervisores, o al personal administrativo; estas tareas asignadas según cada trabajador en la institución educativa traen consigo que los docentes presenten estrés laboral, por recargarse de muchas labores no encomendadas, implica que las demasiadas obligaciones que realizan les genere un estrés laboral repercutiéndole negativamente en su bienestar psicológico (p.67).

Hernández (2012), manifestó que la sobrecarga laboral en los docentes hace que no cumplan a tiempo su labor por el insuficiente período establecido dejando de lado o inconcluso el término del trabajo encomendado; por ende, la excesiva carga laboral conllevara a que los docentes estén muy agotados, físicamente y psicológicamente, esta actividad en el trabajo sobrepasa el límite de su capacidad debido al escaso tiempo con que cuentan para poder cumplirlos, siendo escasos y no suficientes para llevarlos a cabo, esto implica la presencia de estrés(p.76).

Por ende, cuando el trabajo es arduo, el tiempo es corto, las tareas son muy complejas, siendo imposible resolverlos por la incapacidad por cumplirlos, requiriendo demanda intelectual, lo cual favorece la presencia de estrés en los docentes debido al volumen o cantidad de tareas o trabajos excesivos por ser responsables con el alumnado (revisiones de trabajos, asignaciones, exposiciones y los pruebas de asignaturas), mucho trabajo para hacer; asimismo, manteniendo al alumnado disciplinadamente, aumento de labores del ente directivo o administrativos (llenado de papeles o informe) y nulo temporal para darle atención al alumnado de forma de uno por uno sino grupalmente (p.55).

#### **Dimensión 4: *Relaciones humanas***

Boyle (1995), refirió que las relaciones humanas en los docentes, mediante una comunicación asertiva son elementos fundamentales, desencadenantes de excelentes relaciones interpersonales entre sus colegas y supervisores; adecuadas e idóneas conllevando a un buen clima laboral repercutiendo al éxito institucional, si en contraposición no existe una comunicación las relaciones interpersonales serán desfavorables perjudicando a la institución educativa; asimismo, conllevaran a la presencia de estrés laboral, por no existir buena relación entre ellos(p.56).

Oramas (2013), mencionó que los vínculos entre los colegas de trabajo, directivos y superiores, los padres de familia del alumnado, y también el mismo alumno; son decisores para que las relaciones entre ellos convergen de forma positiva conllevando a que su salud mental se encuentre en óptimas condiciones; por ende, los docentes deben tener capacidad para relacionarse mediante el uso de habilidades sociales; sin embargo, si este vínculo no existe por la carencia de habilidades y capacidades para interrelacionarse con el grupo de trabajo les conllevara a que presenten estrés laboral docente en el ámbito educativo(p.35).

Patlán (2016), señaló que las relaciones humanas de los docentes son la percepción que tienen o poseen con sus superiores, directivos, colegas, padres de familia y el alumnado, creando consigo un ambiente de confianza por tener una comunicación abierta en forma libre; conllevando a que las relaciones interpersonales sean positivas; es decir propicias para desarrollase una excelencia vivencial laboralmente lleno de sociabilidad, es un aspecto esencial para interactuar de forma positiva evitando con ello la presencia de estrés laboral docente (p.67).

Por ende, si los docentes carecen de buenas relaciones humanas con sus superiores, directivos, padres de familia e incluso con sus propios alumnos; y otras entidades del ámbito educativo no sean las más armoniosas o comunicativas, traerán consigo que la excelencia vivida laboralmente en el aula este lleno de problemática tanto con los papás y las mamás de los alumnos, con actitudes y comportamientos o conflictos con colegas y presiones de los directivos UGEL, entre otros (p.43).

## **Dimensión 5: *Condiciones laborales***

Boyle (1995), refirió que las condiciones laborales, en el ámbito educativo cubren áreas tales como de seguridad y bienestar, debe asegurarse de que su lugar de trabajo cumpla con mínimos estándares para prevenir arriesgarse saludablemente en el centro laboral o en el aula; este exento o libre de exposiciones a potenciales riesgos físicamente y mentalmente en los docentes, a fin de que su labor educativa, durante la enseñanza y aprendizaje se cumpla de forma satisfactoria, para que su rendimiento y desempeño laboral educacional sea con eficiencia y eficacia(p.22).

Oramas (2013), indicó que las condiciones laborales en los docentes están enmarcadas con el ambiente o entorno donde se perciba un clima de seguridad y salud para el docente, con la aplicación de programaciones curriculares de acuerdo a los requerimientos de los docentes, que estén plasmados según su nivel de preparación o de lo contrario que sean capacitados de antemano para poder cumplir con los objetivos trazados durante el año lectivo, y además de ello contar con la cantidad de alumnos suficientes para brindar una enseñanza a cabalidad, con instalaciones seguras, materiales completos, y aulas adecuadas (p.11).

Patlán (2016), señaló que las condiciones laborales son ambientes donde el docente pueda brindar sus sesiones educativas con sumo placer, para dictar sus clases con esmero, entusiasmo, y espíritu de vocacional de enseñar para aprender a sus discípulos; para ello debe contar con una infraestructura segura, con materiales y equipos completos, recursos de enseñanza aprendizaje innovadores, a fin de que los docentes logren desarrollar sus temas de acuerdo a la currícula con éxito para hacer de sus alumnos personas de provecho y con formación educativa para que construyan un proyecto de vida para el futuro de ellos mismos(p.24).

Por ende, los inadecuados entornos o ambientes de trabajo en el profesorado son los causantes de la ocurrencia de estrés laboral, ocasionado por los tiempos de descanso muy limitados o escasos, inserción cambiantes en la forma de enseñar, programación curricular no asequibles o indetallados, falta de material educativo, equipo deficientes y teniendo un población estudiantil enorme o excesiva en el aula (p.45).

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cómo es el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” (DIEP “SJB”) del distrito de Independencia, 2019?

### **1.4.2. Problema Específicos**

#### **Problema Específico 1**

¿Cómo es el desarrollo profesional en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019?

#### **Problema Específico 2**

¿Cómo son las características de los estudiantes de la IEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019?

#### **Problema Específico 3**

¿Cómo es la carga laboral en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019?

#### **Problema Específico 4**

¿Cómo son las relaciones humanas en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019?

#### **Problema Específico 5**

¿Cómo son las condiciones laborales en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019?

## **1.5. Justificación del estudio**

El presente estudio es de suma relevancia en el ámbito educacional, ya que el estrés laboral en los docentes afecta de manera negativa en la salud física y mental del profesorado, conllevándolo al abandono profesional o misma incapacidad por seguir trabajando, siendo temporalmente o permanentemente, además afecta en la

calidad educativa; por el daño serio que presenta de sus habilidades y destrezas para realizar su clase; debido a infinidad de factores estresores como la excesiva carga laboral, asignación de elevado número de alumnos, escaso desarrollo profesional, falta de apoyo de sus superiores y colegas, conflictos laborales entre sus compañeros de trabajo, desorganización administrativa, y relaciones interpersonales inadecuadas; siendo precursoras de enfermedades que afectan la calidad de vida laboral del docente.

Por ende, es innegable la participación del docente en el desarrollo del sistema educativo por su compromiso en la formación de las capacidades cognitivas, con contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales en beneficio del alumno; por lo tanto, el estudio pretende que los docentes afronten de manera positiva el estrés mediante el logro de sus metas, dándoles gratificaciones por su desempeño, lo cual va a generar motivación y concentración para dar clases magistrales, enfocándose en el aprendizaje significativo, aulas adecuadas, condiciones de trabajo óptimas, reconocimiento social, mejoras salariales, ascensos de cargo, recursos completos, trayendo consigo que se sientan reconocidos por la sociedad, como una labor vocacional y de compromiso con el futuro de la juventud del país.

Finalmente, sobrellevar o afrontar de forma positiva los estresores se logrará tener docentes con buena salud física y mental, libre de estrés laboral, que beneficiará a la población estudiantil con una educación de calidad, con docentes aptos, idóneos, capacitados con excelente formación académica, innovadores, adaptados hacia las nuevas tendencias o exigencias educacionales internacionales, a fin de que los alumnos aprendan a desarrollarse, sean personas proactivas, motivadores, intelectuales, creativos, analíticos, fomentando el análisis reflexivo, el pensamiento crítico, las habilidades sociales, desarrollen una educación de conciencia buscando el crecimiento personal y contribuyendo a que se forjen un proyecto de vida futura.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar el estrés laboral en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019.

## **1.6.2. Objetivo Específicos**

### **Objetivo Específico 1**

Identificar el desarrollo profesional en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019.

### **Objetivo Específico 2**

Identificar las características de los EIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019.

### **Objetivo Específico 3**

Identificar la carga laboral en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019.

### **Objetivo Específico 4**

Identificar las relaciones humanas en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019.

### **Objetivo Específico 5**

Identificar las condiciones laborales en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia 2019.

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de investigación**

La metodología de estudio utilizado en el presente estudio fue de enfoque cuantitativo, básico descriptivo simple, no experimental, de corte transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), refirió que el estudio es de enfoque cuantitativo porque usa la recolección de datos mediante el uso de números, cantidades, frecuencias y porcentajes; que fueron tabulados para luego ser analizados e interpretados sus resultados con estadística descriptiva simple (p.10).

Valderrama y Guillén (2013), señaló que el estudio es básico descriptivo simple ya que describió las características de la variable de estudio; por lo tanto, el estudio describió como es el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia (p.12)

Soto (2014), afirmó que fue una investigación no experimental porque la investigadora no realizó ninguna manipulación de la variable de ninguna forma, solo consistió en la observación de hechos o fenómenos tal como sucede naturalmente, sin hacer cambios o experimento alguno en una sola muestra de estudio (p.15).

Carrasco (2014), señaló que el estudio fue de corte transversal porque se hizo la recolección de en un solo periodo de tiempo establecido; es decir, tuvo un inicio o momento de partida y final o culminación de proceso de investigación; se inició a partir del mes de enero y culminó en el mes de marzo del año 2019 (p.16).

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Variable: Estrés laboral**

#### **Definición conceptual**

Es un estado de excesivo esfuerzo físico y mental que surgen como consecuencia de un desequilibrio entre demandas de trabajo docente en instituciones educativas; es decir, como consecuencia de estímulos ambientales (relaciones interpersonales con supervisores, directivos, padres de familia de los alumnos y propio alumnado), y la respuesta del docente (expectativas, rendimiento, motivación y satisfacción), que pueden desencadenar en problemas de salud tanto las cardiacas, renales, digestivas y neurológicas, afectando su calidad de vida laboral (Boyle: 1995; p.15).

## Definición operacional

### 2.2.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

***Operacionalización de variable estrés laboral***

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Desarrollo profesional	▪ Promoción profesional	01 – 03	Normal	00 – 03
	▪ Falta de reconocimiento		Leve	04
	▪ Salario inadecuado		Moderado	05 – 06
Características de los estudiantes	▪ Estudiante difícil	04 – 07	Normal	00 – 04
	▪ Bullicio estudiantil		Leve	05
	▪ Disposición a tareas		Moderado	06 – 09
	▪ Comportamiento		Severo	10 – 12
Carga laboral	▪ Resultados de exámenes	08 – 12	Normal	00 – 05
	▪ Excesivo trabajo		Leve	06 – 07
	▪ Indisciplina en clase		Moderado	08 – 10
	▪ Llenar informes		Severo	11 – 15
	▪ Escaso de tiempo			
Relaciones humanas	▪ Conflictos con los padres	13 – 15	Normal	00 – 03
	▪ Conflictos con colegas		Leve	04
	▪ Presiones de directivos		Moderado	05 – 06
Condiciones laborales	▪ Periodos de receso	16 – 20	Normal	00 – 06
	▪ Sistema de enseñanza		Leve	07 – 08
	▪ Programas mal definidos		Moderado	09 – 11
	▪ Déficit de recursos		Severo	12 – 15
	▪ Alumnado numerosos			
Estrés laboral		01 – 20	Normal	00 – 28
			Leve	29 – 31
			Moderado	32 – 38
			Severo	39 – 60

### 2.3. Población y muestra

Valderrama y Guillén (2010), refirió que la población es el conjunto de individuos que pertenecen al estudio (p.15); en el estudio la población estuvo conformada por 40 docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia; durante la primera semana del mes de marzo del 2019.

Valderrama y Guillén (2010); define a la muestra como un subgrupo de la población (p.25); asimismo, por ser una población finita; quedó conformada de 40 docentes; donde utilizó el cálculo del muestreo no probabilístico por conveniencia.

**Tabla 2**

*Datos de generales de los DIEP”SJB”del distrito de Independencia, 2019*

Datos Generales	Categoría	N°	%
Edad	20 a 32 años	18	45.0
	33 a 40 años	18	45.0
	De 41 a 50 años	04	10.0
Sexo	Masculino	08	20.0
	Femenino	32	80.0
Tiempo de servicio	0 a 1 año	05	12.5
	2 a 5 años	20	50.0
	6 a más años	15	37.5
Años en la institución	0 a 1 año	09	22.5
	2 a 5 años	20	50.0
	6 a más años	11	27.5

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos empleado en el estudio fue la encuesta, definida por Mayntz (2010), como búsqueda de información que realiza el investigador con la finalidad de obtener datos relacionados al tema de estudio (p.72); asimismo, como instrumento de recolección de datos de la variable de estudio se utilizó el Inventario de Estrés para Maestros (IEM) del autor base Gregory Joseph Boyle, de tipo Escala de Likert, y el cual consta de 20 ítems o indicadores.

## Ficha Técnica: Instrumento para medir el estrés laboral

Nombre : Inventario de Estrés para Maestros (IEM)

Autor : Boyle Gregory Joseph

Año 1995

Lugar : Estados Unidos

Contenido : 20 ítems

Dimensiones:

Desarrollo profesional (D1)

Características de los estudiantes (D2)

Carga laboral (D3)

Relaciones humanas (D4)

Condiciones humanas (D5)

Escala: Ningún estrés (0), Ligero estrés (1), Moderado estrés (2), y Mucho estrés (3)

Baremo:

D1: Normal [00;03], Leve [04], Moderado [05;06] y Severo [07;09]

D2: Normal [00;04], Leve [05], Moderado [06;09] y Severo [10; 12]

D3: Normal [00;05], Leve [06;07], Moderado [08;10] y Severo [11;15]

D4: Normal [00;03], Leve [04], Moderado [05;06] y Severo [07;09]

D5: Normal [00;06], Leve [07;08], Moderado [09;11] y Severo [12;15]

DX: Normal [00;28], Leve [29;31], Moderado [32;38] y Severo [39;60]

**Validez:** Anastasi y Urbina (2012), refirió que la validez está relacionada con la medición del instrumento, según su claridad, pertinencia y relevancia (p.35); se realizó la validez de contenido del Inventario de Estrés para Maestros, por medio de juicio de expertos (profesionales calificados), quienes evaluaron la validez del instrumento en base a criterios que a continuación se describen.

**Tabla 3****Validez del instrumento**

Experto	Aspectos de validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales	Si	Si	Si
Dr. José Víctor Quispe Atúnkar	Si	Si	Si
Dr. Noel Alca Zapata	Si	Si	Si

**Confiabilidad:** Bernal (2012), sostuvo que la confiabilidad del instrumento es la consistencia del puntaje de los indicadores que conforman el instrumento (p.51); asimismo, la confiabilidad del instrumento fue hallada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, luego de aplicar una prueba piloto aplicada a 10 docentes de la Institución Educativa Particular “Mariano Melgar Millenium” de Independencia.

**Tabla 4****Confiabilidad del instrumento**

	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Estrés laboral	0.89	20

**2.5. Métodos de análisis de datos**

Una vez finalizada la recolección de datos (encuesta), por la investigadora, estos fueron procesados mediante el uso de paquete estadístico Microsoft Excel 2019 y el Programa Estadístico IBM SPSS versión 25.0; previa elaboración de la tabla de códigos y tabla matriz de datos generales y específicos de la variable de estudio. Para que posteriormente, los resultados o hallazgos del estudio fueron presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva, considerando antecedentes para su discusión, conclusiones y recomendaciones.

**2.6. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos a considerar en mi investigación son la autorización del director de la institución educativa particular san Juan Bautista del distrito de Independencia y el consentimiento informado de los docentes de la Institución para recolectar datos y realizar los análisis estadísticos todo ello según el horario que ellos disponen.

### **III. Resultados**

### 3.2. Resultados descriptivos

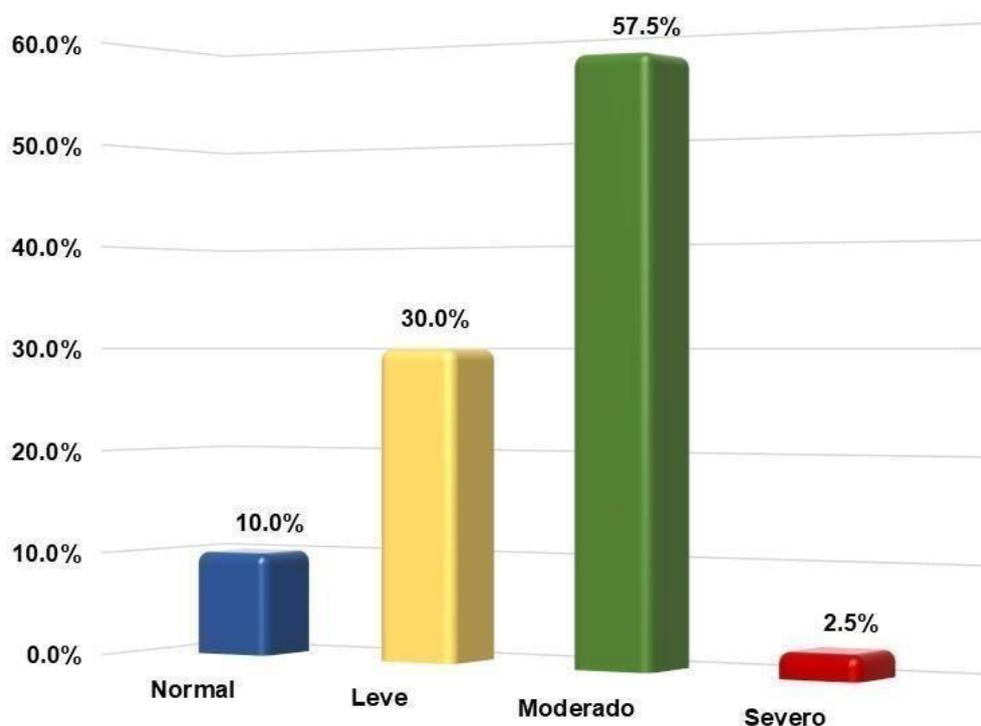
#### 3.2.1. Estrés laboral en los docentes

Tabla 5

*Distribución de frecuencias del estrés laboral en los DIEP "SJB" de Independencia, 2019*

Estrés laboral	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	04	10.0
Leve	12	30.0
Moderado	23	57.5
Severo	01	02.5
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular "San Juan Bautista" del distrito de Independencia, 2019



**Figura 1. Niveles de estrés laboral en los DIEP "SJB" de Independencia, 2019**

Los docentes de la Institución Educativa Particular "San Juan Bautista" del distrito de Independencia, se evidencia que presentan estrés laboral en un 57.5% (23) moderado, 30% (12) leve, 10% (04) normal y 2.5% (01) severo.

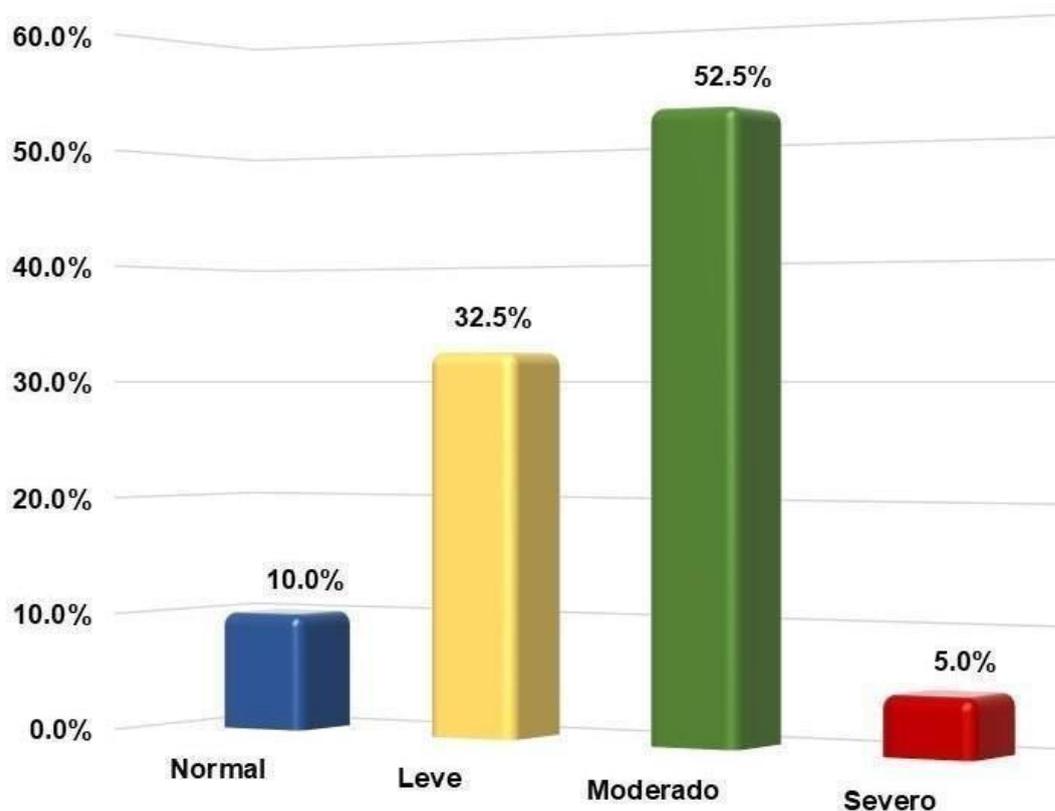
### 3.2.2. Desarrollo profesional en los docentes

Tabla 6

**Distribución de frecuencias del desarrollo profesional en los DIEP “SJB” de Independencia, 2019**

Desarrollo profesional	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	04	10.0
Leve	13	32.5
Moderado	21	52.5
Severo	02	05.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 2. Niveles de desarrollo profesional en los DIEP “SJB” de Independencia, 2019**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según el desarrollo profesional presentan estrés laboral en un 52.5% (21) moderado, 32.5% (13) leve, 10% (4) normal y 5% (2) severo.

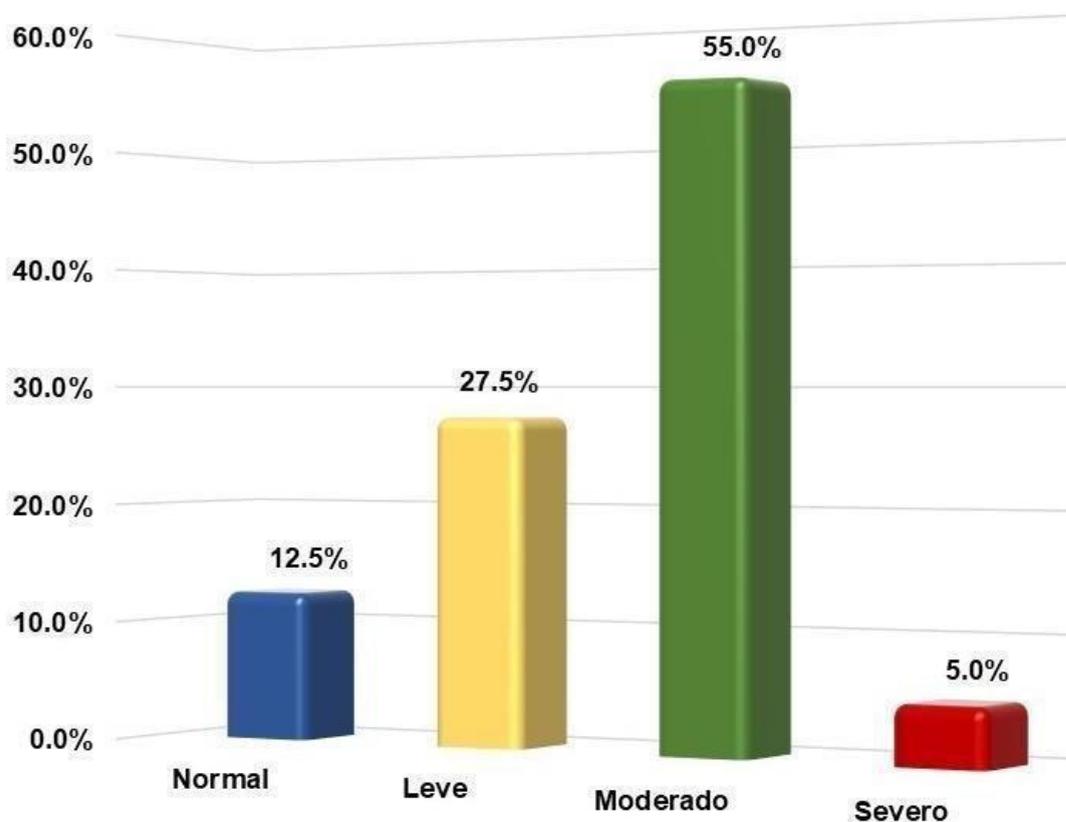
### 3.2.3. Características de los estudiantes

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de las características de los estudiantes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019*

Características de los estudiantes	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	05	12.5
Leve	11	27.5
Moderado	22	55.0
Severo	02	05.0
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 3. Niveles de las características de los estudiantes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según las características de los estudiantes presentan estrés laboral en un 55% (22) moderado, 27.5% (11) leve, 12.5% (5) normal y 5% (2) severo.

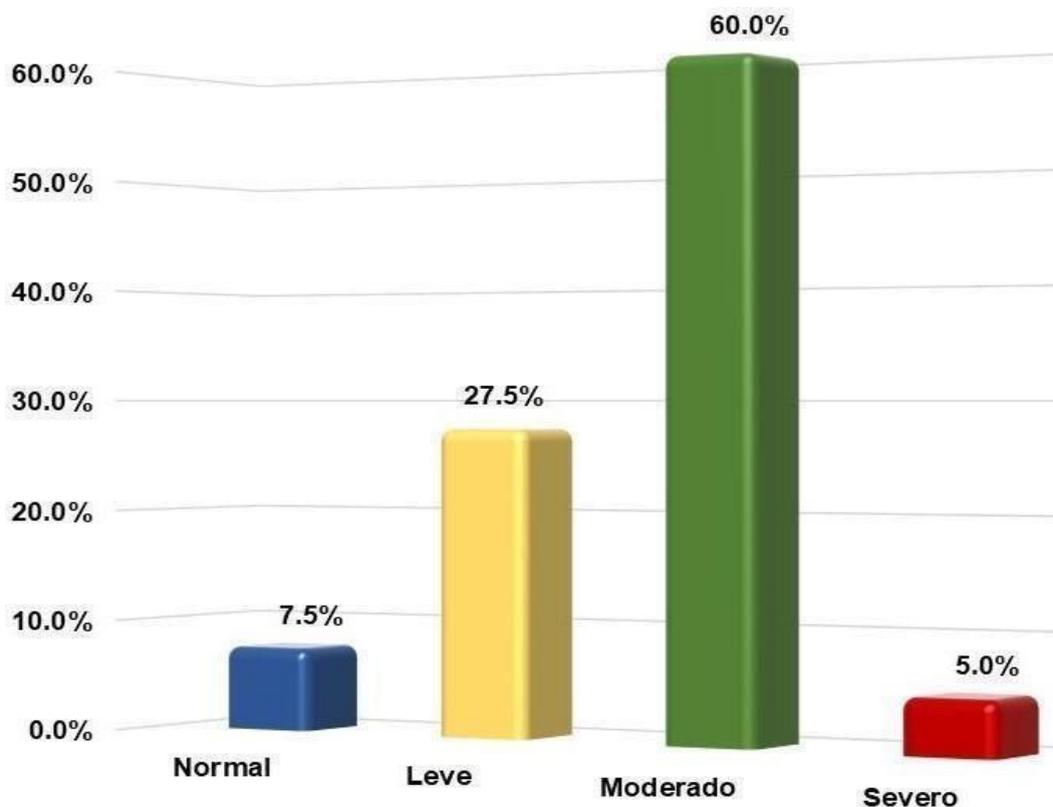
### 3.2.4. Carga laboral en los docentes

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de la carga laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019*

Carga laboral	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	03	07.5
Leve	11	27.5
Moderado	24	60.0
Severo	02	05.0
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 4. Niveles de la carga laboral en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019.**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según la carga laboral presentan estrés laboral en un 60% (24) moderado, 27.5% (11) leve, 7.5% (3) normal y 5% (2) severo.

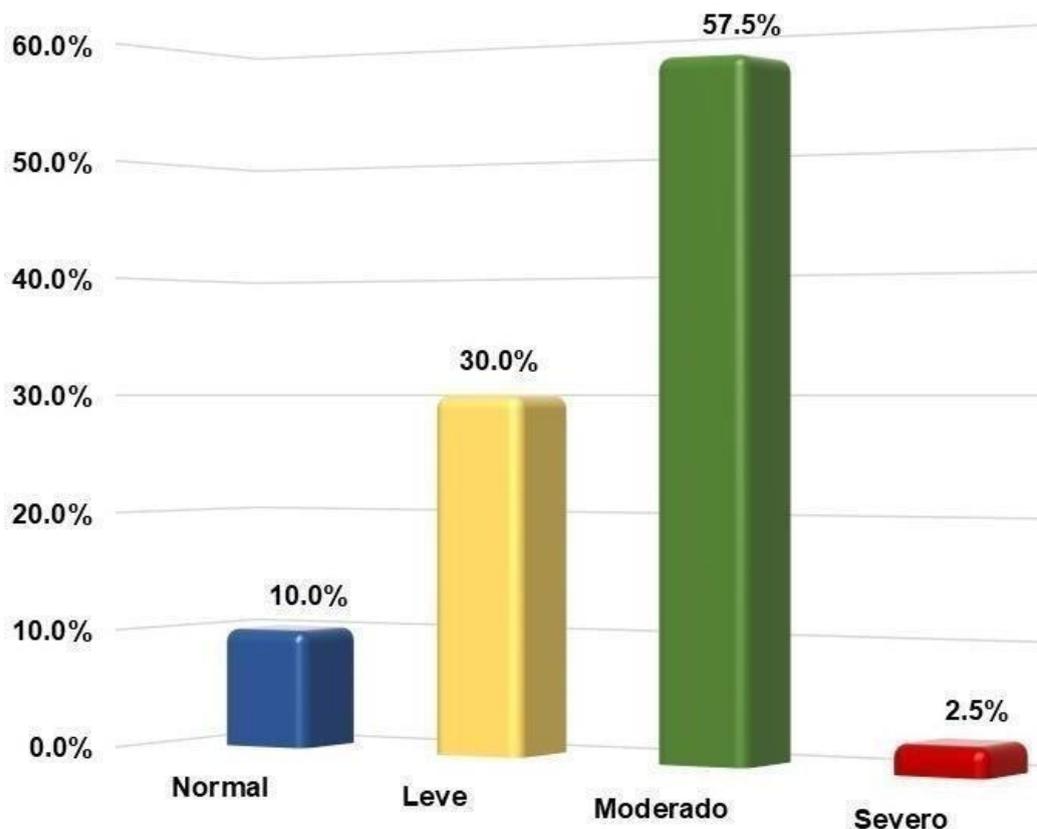
### 3.2.5. Relaciones humanas en los docentes

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de las relaciones humanas en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019*

Relaciones humanas	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	04	10.0
Leve	12	30.0
Moderado	23	57.5
Severo	01	02.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 5. Niveles de las relaciones humanas en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según las relaciones humanas presentan estrés laboral en un 57.5% (23) moderado, 30% (12) leve, 10% (4) normal y 2.5% (1) severo.

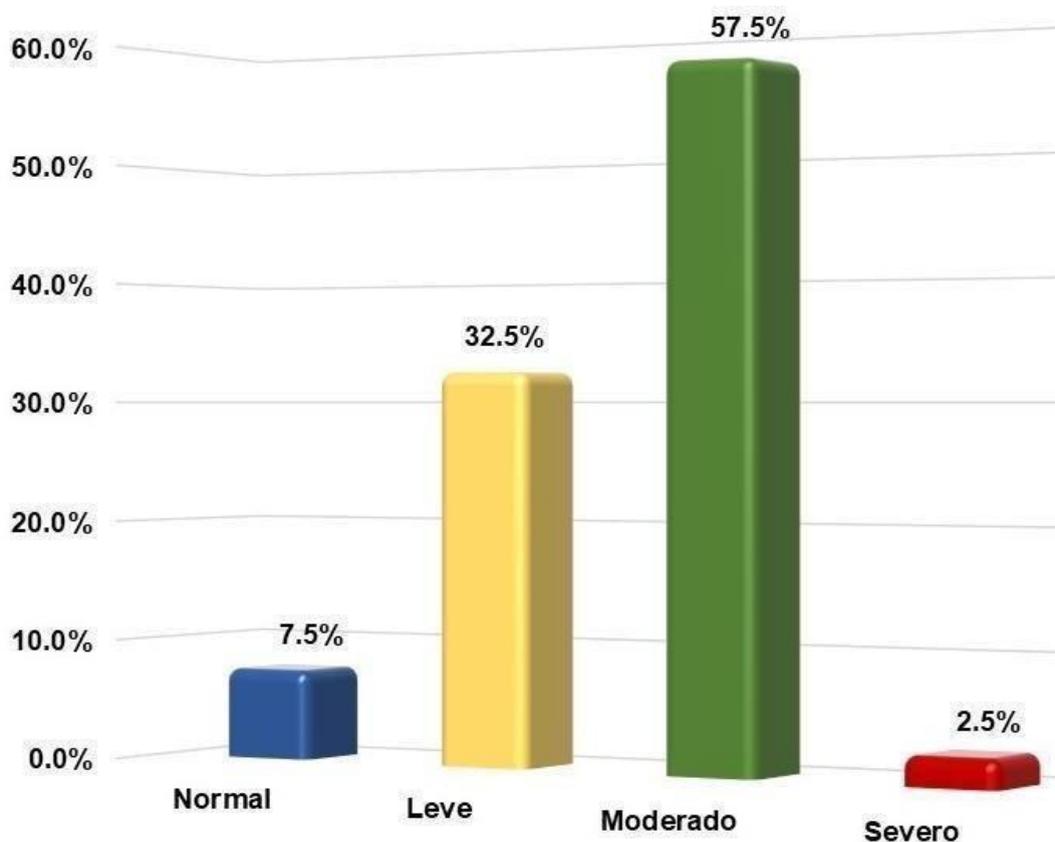
### 3.2.6. Condiciones laborales en los docentes

**Tabla 10**

***Distribución de frecuencias de las condiciones laborales en los DIEP “SJB” de Independencia, 2019***

Condiciones laborales	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	03	07.5
Leve	13	32.5
Moderado	23	57.5
Severo	01	02.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

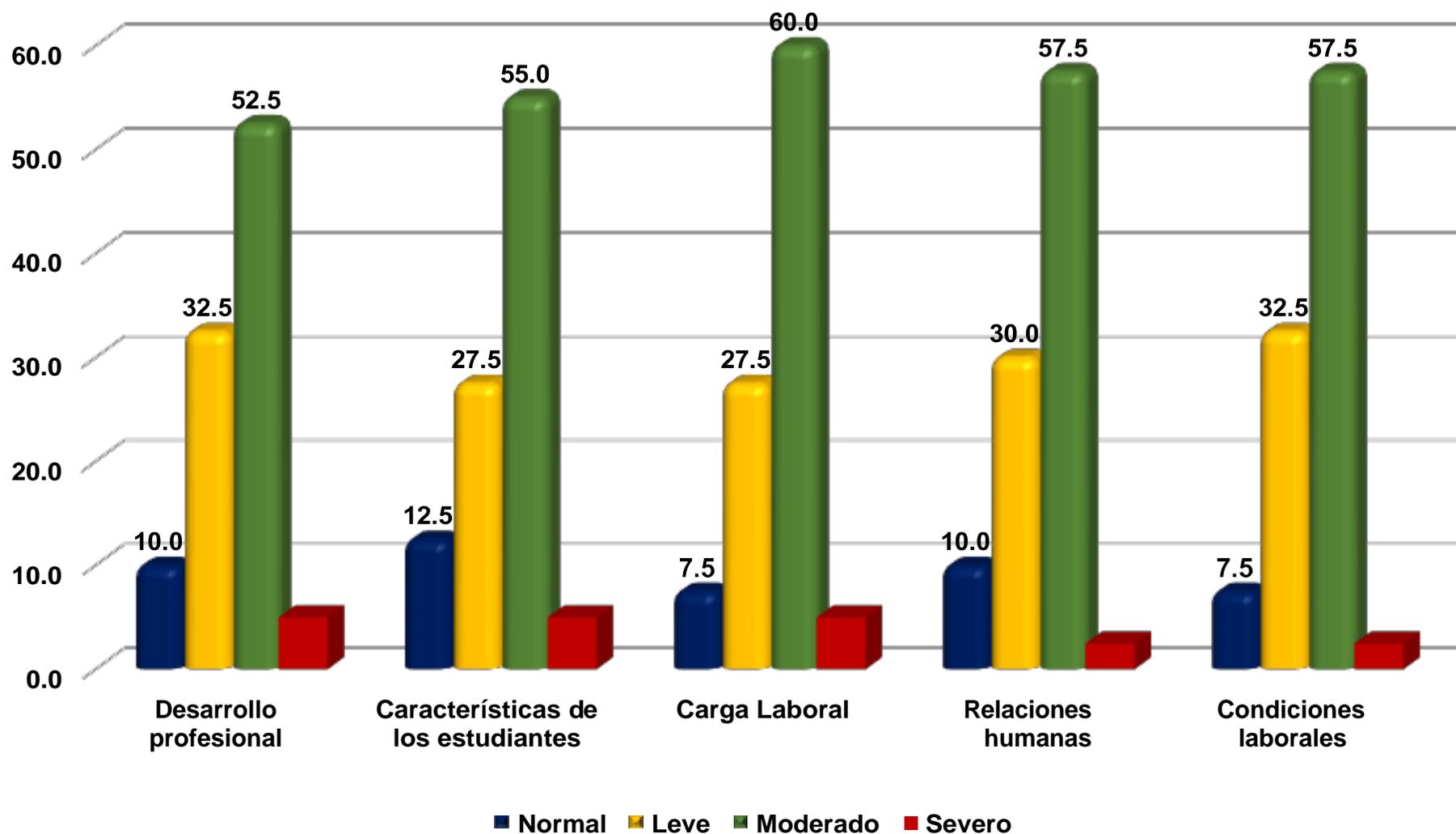
Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 6. Niveles de las condiciones laborales en los DIEP “SJB” de Independencia, 2019**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según las condiciones laborales presentan estrés laboral en un 57.5% (23) moderado, 32.5% (13) leve, 7.5% (3) normal y 2.5% (1) severo.

**Figura 7. Niveles de estrés laboral según dimensiones en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019**



### 3.2.7. Edad y estrés laboral

**Tabla 11**

***Distribución de frecuencias entre la edad y el estrés laboral en los DIEP “SJB” de Independencia, 2019***

Edad	Estrés Laboral en docentes								Total	
	Normal		Leve		Moderado		Severa			
Estrés Laboral	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
De 20 a 32 años	03	7.5%	06	15.0%	08	20.0%	01	2.5%	18	45.0%
<b>Edad</b> De 33 a 40 años	01	2.5%	03	7.5%	14	35.0%	00	0.0%	18	45.0%
De 41 a 50 años	00	0.0%	03	7.5%	01	2.5%	00	0.0%	04	10.0%
<b>Total</b>	<b>04</b>	<b>10.0%</b>	<b>12</b>	<b>30.0%</b>	<b>23</b>	<b>57.5%</b>	<b>2</b>	<b>5.0%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Instrumento del estrés laboral en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019

Los docentes con edades comprendidas entre los 20 a 32 años presentan estrés normal 7.5% (03), leve 15% (06), moderado 20% (08), y severa 2.5% (01); entre los 33 a 40 años presentan estrés normal 2.5% (01), leve 7.5% (03), moderado 35% (14), y severa 0.0% (00); y entre los 41 a 50 años presentan estrés normal 0.0% (00), leve 7.5% (03), moderado 2.5% (01), y severa 0.0% (00).

### 3.2.8. Sexo y estrés laboral

**Tabla 12**

***Distribución de frecuencias entre el sexo y el estrés laboral en los DIEP “SJB” de Independencia, 2019***

Sexo	Estrés Laboral	Estrés Laboral en docentes								Total	
		Normal		Leve		Moderado		Severa		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo	Masculino	00	0.0%	03	7.5%	05	12.5%	00	0.0%	08	20.0%
	Femenino	04	10.0%	09	22.5%	18	45.0%	01	2.5%	32	80.0%
<b>Total</b>		<b>04</b>	<b>10.0%</b>	<b>12</b>	<b>30.0%</b>	<b>23</b>	<b>57.5%</b>	<b>01</b>	<b>2.5%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Instrumento del estrés laboral en los DIEP “SJB” del distrito de Independencia, 2019

Los docentes varones presentan estrés normal 0.0% (00), leve 7.5% (03), moderado 12.5% (05), y severa 0.0% (00); y las mujeres presentan estrés normal 10% (04), leve 22.5% (09), moderado 45% (18), y severa 2.5% (01).

### 3.2.9. Tiempo de servicio y estrés laboral

**Tabla 13**

***Distribución de frecuencias entre el tiempo de servicio y el estrés laboral en los DIEP “SJB” de Independencia, 2019***

Tiempo de servicio		Estrés Laboral en docentes								Total	
		Normal		Leve		Moderado		Severa			
Estrés Laboral		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Tiempo de servicio</b>	De 0 a 1 año	00	0.0%	01	2.5%	04	10.0%	00	0.0%	05	12.5%
	De 2 a 5 años	01	2.5%	09	22.5%	09	22.5%	01	2.5%	20	50.0%
	De 6 a más años	03	7.5%	02	5.0%	10	25.0%	00	0.0%	15	37.5%
<b>Total</b>		<b>04</b>	<b>10.0%</b>	<b>12</b>	<b>30.0%</b>	<b>23</b>	<b>57.5%</b>	<b>01</b>	<b>2.5%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019**

Los docentes con tiempo de servicio de 0 a 1 año presentan estrés normal 0.0% (00), leve 2.5% (01), moderado 10% (04), y severa 0.0% (00); entre 2 a 5 años presentan estrés normal 2.5% (01), leve 22.5% (09), moderado 22.5% (09), y severa 2.5% (01); y entre 6 a más años presentan estrés normal 7.5% (03), leve 5% (02), moderado 25% (10), y severa 0.0% (00).

### 3.2.10. Años en la institución y estrés laboral

**Tabla 14**

***Distribución de frecuencias entre los años de servicio y el estrés laboral en los DIEP "SJB" de Independencia, 2019***

Años en la institución		Estrés Laboral en docentes								Total	
		Normal		Leve		Moderado		Severa			
Estrés Laboral		n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
Años en la institución	De 0 a 1 año	00	0.0%	03	7.5%	05	12.5%	01	2.5%	09	22.5%
	De 2 a 5 años	02	5.0%	07	17.5%	11	27.5%	00	0.0%	20	50.0%
	De 6 a más años	02	5.0%	02	5.0%	07	17.5%	00	0.0%	11	27.5%
<b>Total</b>		<b>04</b>	<b>10.0%</b>	<b>12</b>	<b>30.0%</b>	<b>23</b>	<b>57.5%</b>	<b>01</b>	<b>2.5%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Instrumento del estrés laboral en los DIEP "SJB" del distrito de Independencia, 2019**

Los docentes con años en la institución de 0 a 1 año presentan estrés normal 0.0% (00), leve 7.5% (03), moderado 12.5% (05), y severa 2.5% (01); de 2 a 5 años presentan estrés normal 5% (02), leve 17.5% (07), moderado 27.5% (11), y severa 0.0% (00); y entre 6 a más años presentan estrés normal 5% (02), leve 5% (02), moderado 17.5% (07), y severa 0.0% (00).

## **IV. Discusión**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia; según el desarrollo profesional presentan estrés moderado 52.5% porque perciben la falta de reconocimiento a su trabajo; es leve 32.5% por las pobres perspectivas de promoción profesional; es normal 10% su desarrollo personal es adecuado; y severo 5% están descontentos por el salario inadecuado. Asimismo, el estudio de Triveño (2018), sobre el estrés laboral en los docentes de la Red N° 12, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho (SJL); reportaron hallazgos no coincidentes ya que la percepción del estrés laboral en los docentes; 51.2% considera que el desarrollo personal es de nivel leve, 27.1% nivel moderado, 20.5% se encuentra en un nivel normal y el 1,2% indica un nivel severo. Por lo tanto, el desarrollo profesional es importante porque la educación es un campo en constante crecimiento y cambio, significa que deben ser aprendices de por vida para enseñar a cada nuevo grupo de estudiantes, permite a los maestros aprender nuevos estilos y técnicas de enseñanza; por ende, si los docentes presentan estrés su desarrollo profesional condicionarían a pobres perspectivas de promoción profesional, falta de reconocimiento al buen trabajo y salario inadecuado.

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia; según las características de los estudiantes presentan estrés moderado 55% por la pobre disposición al trabajo o tareas de estudiantes difíciles; es leve 27.5% soportan el bullicio de los estudiantes; es normal 12.5% afrontan a los estudiantes; y severo 5% soportar comportamiento su descortés e irrespetuoso. Asimismo, el estudio de Triveño (2018), sobre el estrés laboral en los docentes de la Red N° 12, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho; reportaron hallazgos coincidentes ya que la percepción del estrés laboral; 38.6% considera que las características de los estudiantes son de nivel moderado, 32.5% nivel leve, 23.5% se encuentra en un nivel normal y 5.4% nivel severo. Por lo tanto, las características de los estudiantes indicaron que el mal comportamiento en el salón, la violencia del alumnado, hostilidad y disruptividad; condicionan a los docentes a que presenten estrés laboral con diferentes características de los estudiantes como son alumnos difíciles, bullicio, pobre disposición al trabajo por estudiantes y comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes con los profesores de aula.

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia; según la carga laboral presentan estrés moderado 60% deben mantener la disciplina en clase, hacer trabajo administrativo y responsabilidad por los resultados de exámenes; es leve 27.5% por el recargado trabajo; es normal 7.5% afrontan la carga laboral; y severo 5% por falta de tiempo con los estudiantes. Asimismo, el estudio de Triveño (2018), sobre el estrés laboral en los docentes de la Red N° 12, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho; reportaron hallazgos coincidentes ya que la percepción del estrés laboral en los docentes; 54.8% considera que la carga laboral es de nivel moderado, 25.9% es de nivel leve, 16.3% se encuentra en un nivel severo y el 3% indica un nivel normal. Por lo tanto, cuando el trabajo es arduo, el tiempo es corto, las tareas son muy complejas, siendo imposible resolverlos por la incapacidad por cumplirlos, requiriendo demanda intelectual, lo cual favorece la presencia de estrés en los docentes debido al volumen o cantidad de tareas o trabajos excesivos por tener responsabilidad con los estudiantes (resultados de exámenes), mucho trabajo para hacer, mantener la disciplina en la clase, trabajo burocrático o administrativo (llenar informes) y falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente.

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia; según las relaciones humanas presentan estrés moderado 57.5% perciben actitudes y comportamientos o conflictos con los colegas; es leve 30% por las presiones de los directivos de la UGEL; es normal 10% poseen buenas relaciones humanas; y severo 2.5% por los conflictos con los padres de familia. Asimismo, el estudio de Triveño (2018), sobre el estrés laboral en los docentes de la Red N° 12, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho; reportaron hallazgos coincidentes ya que la percepción del estrés laboral en los docentes; 53% considera que las relaciones humanas son de nivel moderado, 24.7% nivel leve, 16.3% se encuentra en un nivel severo y el 6% indica un nivel normal. Por lo tanto, si los docentes carecen de buenas relaciones humanas con sus superiores, directivos, padres de familia e incluso con sus propios alumnos; y otras entidades del ámbito educativo no sean las más armoniosas o comunicativas, traerán consigo que la calidad de vida laboral en el aula este lleno de conflictos en las relaciones con los padres de familia, actitudes y comportamientos o conflictos.

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia; según las condiciones laborales presentan estrés moderado 57.5% por los cambios en el sistema de enseñanza, diseño de programación mal definidos, déficit de recursos materiales y escasez de equipos; es leve 32.5% tienen un alumnado numeroso o estudiantes extras; es normal 7.5% poseen condiciones laborales adecuadas; y severo 2.5% por periodos de receso cortos e insuficientes. Asimismo, el estudio de Triveño (2018), sobre el estrés laboral en los docentes de la Red N° 12, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho; reportaron hallazgos coincidentes ya que la percepción del estrés laboral en los docentes; 53.6% considera que las condiciones laborales son de nivel moderado, 25.9% nivel leve, 15.7% se encuentra en un nivel severo y el 4.8% indica un nivel normal. Por lo tanto, las inadecuadas condiciones laborales en los docentes son los causantes de la ocurrencia de estrés laboral, ocasionado por los periodos de receso muy cortos o insuficientes, introducción de cambios en el sistema de enseñanza, programas mal definidos o detallados, déficit de recursos materiales, escasez de equipos y tener un alumnado numeroso o estudiantes extras en el aula. Es innegable la participación del docente en el desarrollo del sistema educativo por su compromiso en la formación de las capacidades cognitivas, con contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales en beneficio del alumno; por lo tanto, el estudio pretende que los docentes afronten de manera positiva el estrés mediante el logro de sus metas, dándoles gratificaciones por su desempeño, lo cual va a generar motivación y concentración para dar clases magistrales, enfocándose en el aprendizaje significativo, aulas adecuadas, condiciones de trabajo óptimas, reconocimiento social, mejoras salariales, ascensos de cargo, recursos completos, trayendo consigo que se sientan reconocidos por la sociedad, como una labor vocacional y de compromiso con el futuro de la juventud del país.

## **V. Conclusiones**

Primero: Los docentes de la Institución Educativa (IE) Particular “San Juan Bautista” de Independencia; según desarrollo profesional presentan estrés moderado porque perciben la falta de reconocimiento a su trabajo; es leve por las perspectivas de promoción profesional; es normal su desarrollo personal es adecuado; y es severo porque están descontentos por el salario inadecuado.

Segundo: Los docentes de la IE Particular “San Juan Bautista” de Independencia; según características de los estudiantes presentan estrés moderado por la pobre disposición al trabajo o tareas de estudiantes difíciles; es leve soportan el bullicio de los estudiantes; es normal afrontan a los estudiantes; y es severo porque soportar comportamiento su descortés e irrespetuoso.

Tercero: Los docentes de la IE Particular “San Juan Bautista” de Independencia; según carga laboral presentan estrés moderado deben mantener la disciplina en clase, hacer trabajo administrativo y responsabilidad por los resultados de exámenes; es leve por el recargado trabajo; es normal afrontan la carga laboral; y es severo por falta de tiempo con los estudiantes.

Cuarto: Los docentes de la IE Particular “San Juan Bautista” de Independencia; según relaciones humanas presentan estrés moderado perciben actitudes y comportamientos o conflictos con los colegas; es leve por las presiones de los directivos de la UGEL; es normal poseen buenas relaciones humanas; y es severo por los conflictos con los padres de familia.

Quinto: Los docentes de la IE Particular “San Juan Bautista” según condiciones laborales presentan estrés moderado por los cambios en el sistema de enseñanza, déficit de materiales y escasez de equipos; es leve porque tienen un alumnado numeroso y aulas pequeñas; es normal poseen condiciones laborales adecuadas; y es severo por periodos de receso son cortos e insuficientes.

## **VI. Recomendaciones**

Primero: Implementar programas de afrontamiento frente al estrés laboral en la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, dirigidos a los docentes del Educación Básica Regular a fin de mantener una salud física y psicológica saludable y equilibrio de bienestar personal, satisfacción laboral individual y colectiva.

Segundo: Promover una cultura preventiva en salud mental con el objeto de prevenir los efectos negativos del estrés laboral a fin de optimizar la labor docente y elevar la calidad educativa en el desempeño docente, conllevando a que los docentes logren cumplir con éxito su currícula educativa y con ello afianzar un proyecto de vida en los estudiantes.

Tercero: Incentivar las habilidades sociales, la inteligencia emocional y la resolución de conflictos en los docentes para lograr el buen manejo de situaciones de comportamiento difíciles en los estudiantes para sobrellevarlos sin afectar a sus compañeros mediante una solución asertiva logrando mayor aprovechamiento académico y personal.

Cuarto: Programar reuniones periódicas de camaradería entre los docentes, directivos, supervisores y padres de familia, para lograr afianzar una comunicación asertiva y relaciones interpersonales positivas a fin de lograr la participación conjunta del equipo de trabajo educacional con el propósito de evitar conflictos entre los colegas y la organización.

Quinto: Promover talleres de reflexión y manejo del estrés laboral en los docentes a fin de diseñar estrategias de afrontamiento para el mantenimiento de un equilibrio físico y mental que permitan mejorar considerablemente el vínculo docente-alumno elevando así la calidad de la enseñanza que brinda y procurando una calidad de vida laboral.

## **VII. Referencias**

- Anastasi A, Urbina S (2012). *Metodología de la investigación: validez del instrumento de investigación*. Distrito Federal: Prentice Hall.
- Balcazar J (2015). *Influencia del entorno laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria*. Lima: Universidad Alas Peruanas.
- Bernal G (2012). *Metodología de la investigación: confiabilidad del instrumento*. Bogotá: Pearson Educación.
- Boyle G (1995). *Un modelo estructural de la dimensión del estrés docente*. Londres: Revista británica de psicología de la educación de Inglaterra.
- Carrasco S (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L. Editores.
- Day C (1999). *Desarrollando Maestros. Los retos del aprendizaje a lo largo de la vida*. Londres: Prensa de Falmer.
- Demjaha T, Minov J, Stoleski S, Zafirova B (2015). *Factores causantes de estrés entre los profesores de las escuelas elementales y su relación con los aspectos demográficos y las características del trabajo*. Skopje: Universidad de Skopje.
- Dlamini C, Okeke C, Mammen K (2014). *Una investigación del estrés relacionado con el trabajo en la escuela secundaria profesores en la región de Hhohho de Suazilandia*. Kwaluseni: Universidad de Suazilandia.
- Duncan V. (2018). *Estrés y desempeño docente en Instituciones educativas públicas de la red N°06 de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Figuroa A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- García M. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores*. Lima: Universidad de Cesar Vallejo.
- Haikonen M (1999). *Conflicto estrés y supervivencia del profesor*. Helsinki: Universidad de Helsinki de Finlandia.
- Hernández A (2012). *Validación del instrumento de estrés laboral para docentes*. Distrito Federal: Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.
- Hernández S, Fernández C, Baptista P (2010). *Metodología de la investigación*. Distrito Federal: McGraw-Hill/ Interamericana Editores CV.
- Iniesta A, Azcona J, Guillén C, Meléndez A, Pastrana J (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona: Editorial Sans Growing Brands de España.
- Kyriacou C (2018). *Factores del estrés laboral en docentes: antiestrés para profesores*. Barcelona: Ediciones Octaedro de España.
- Kyriacou C, Sutcliffe J (1977). *Estrés del docente: prevalencia, fuentes y síntomas*. Londres: Revista británica de psicología educativa de Inglaterra.
- Kyriacou C, Sutcliffe J (1978). *Un modelo de estrés docente*. Londres: Estudios Educativos de psicología educativa de Inglaterra.
- León R (2013). *Consecuencias y prevención de los riesgos laborales por causa de la carga mental y el estrés psicosocial*. Madrid: SATSE.
- Mansilla F, Favieres A (2016). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: carga laboral de los docentes*. Madrid: Revista de salud pública de España.

- Marcelo C, Vaillant D (2010). *Desarrollo profesional docente: como se aprende a enseñar*. Madrid: Nancesa.
- Martínez J, Buendía J (2012). *Conducta del alumnado y estrés docente: una reflexión sobre su influencia en las dificultades de aprendizaje*. Murcia: Universidad de Murcia de España.
- Mayntz R (2010). *Introducción a los métodos de sociología empírica*. Madrid: Alianza Editorial.
- Ministerio de Salud del Perú (2018). *El estrés laboral en los docentes un problema grave de la salud física y psicológica a nivel nacional*. Lima: MINSA.
- Oramas A (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. La Habana: Universidad de la Habana de Cuba.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *El estrés laboral de los trabajadores en los países en desarrollo y en países en vías de desarrollo*. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud (2018). *El estrés laboral es una amenaza que está afectando a los trabajadores en todo el mundo*. Washington: OMS.
- Ortega M (2010). *Situación actual y perspectiva del desempeño docente en la escuela de sanidad de la armada*. Guayaquil: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Otero J (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Patlán (2016). Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo: condiciones laborales en los docentes*. Distrito Federal: Manual Moderno de México.
- Pokhrel A (2017). *Un estudio de estrés laboral entre maestros de secundaria de Sikkim*. Gangtok: Universidad Sikkim de la India.

- Rmanuel (1982). *Fases del estrés laboral en los docentes*. Distrito Federal: Prentice Hall de México.
- Rodríguez M (2013). *Causas del estrés laboral en docentes*. Andalucía: Universidad Internacional de Andalucía.
- Selye H (1974). *Estrés laboral sin angustia en las personas*. Filadelfia: Lippincott.
- Shkëmbi F, Melonashi E, Fanaj N (2015). *El estrés laboral entre los profesores en Kosovo*. Tirana: Universidad Europea de Tirana.
- Sociedad de Investigación Educativa Peruana (2008). *El estrés laboral de los docentes de educación primaria y secundaria a nivel nacional*. Lima: SIEP.
- Soto R (2014). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima: DIOGRAF.
- Taabu O, Simatwa E, Gogo J (2016). *Niveles de estrés en maestros de nivel secundaria y sus Implicación en los estudiantes desempeño académico en Kenia: un estudio de caso de Kakamega*. Maseno: Universidad de Maseno.
- Triveño I (2018). *Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Universidad Estatal de Pennsylvania (2017). *Definición de estrés laboral docente*. Pennsylvania: UEP de Estados Unidos.
- Valderrama S, Guillén O (2013). *Guía para elaborar la tesis universitaria*. Trujillo: Ando Educando.
- Zavaleta H. (2018). *Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres*. Lima: Universidad de Cesar Vallejo.

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019 <b>Autor:</b> Br. LadyDiana, Gallegos Centeno <span style="float: right;"><b>Profesor:</b> Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales</span>															
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores												
<p><b>General</b></p> <p>¿Cómo es el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cómo es el desarrollo profesional en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019?</p> <p>¿Cómo son las características de los estudiantes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019?</p> <p>¿Cómo es la carga laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019?</p> <p>¿Cómo son las relaciones humanas en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019?</p> <p>¿Cómo son las condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Identificar el desarrollo profesional en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>Identificar las características de los estudiantes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>Identificar la carga laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>Identificar las relaciones humanas en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>Identificar las condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019.</p>	<p>Según la teoría por ser un estudio descriptivo de una sola variable de estudio no existe formulación de hipótesis</p>	<p><b>Variable:</b> Estrés laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo profesional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción profesional</li> <li>▪ Falta de reconocimiento</li> <li>▪ Salario inadecuado</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Características de los estudiantes</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estudiante difícil</li> <li>▪ Bullicio estudiantil</li> <li>▪ Disposición a tareas</li> <li>▪ Comportamiento</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Carga laboral</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultados de exámenes</li> <li>▪ Excesivo trabajo</li> <li>▪ Indisciplina en clase</li> <li>▪ Llenar informes</li> <li>▪ Escaso de tiempo</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Relaciones humanas</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conflictos con los padres</li> <li>▪ Conflictos con colegas</li> <li>▪ Presiones de directivos</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Condiciones laborales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periodos de receso</li> <li>▪ Sistema de enseñanza</li> <li>▪ Programas mal definidos</li> <li>▪ Déficit de recursos</li> <li>▪ Alumnado numeroso</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción profesional</li> <li>▪ Falta de reconocimiento</li> <li>▪ Salario inadecuado</li> </ul>	Características de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estudiante difícil</li> <li>▪ Bullicio estudiantil</li> <li>▪ Disposición a tareas</li> <li>▪ Comportamiento</li> </ul>	Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultados de exámenes</li> <li>▪ Excesivo trabajo</li> <li>▪ Indisciplina en clase</li> <li>▪ Llenar informes</li> <li>▪ Escaso de tiempo</li> </ul>	Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conflictos con los padres</li> <li>▪ Conflictos con colegas</li> <li>▪ Presiones de directivos</li> </ul>	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periodos de receso</li> <li>▪ Sistema de enseñanza</li> <li>▪ Programas mal definidos</li> <li>▪ Déficit de recursos</li> <li>▪ Alumnado numeroso</li> </ul>
Dimensiones	Indicadores														
Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción profesional</li> <li>▪ Falta de reconocimiento</li> <li>▪ Salario inadecuado</li> </ul>														
Características de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estudiante difícil</li> <li>▪ Bullicio estudiantil</li> <li>▪ Disposición a tareas</li> <li>▪ Comportamiento</li> </ul>														
Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultados de exámenes</li> <li>▪ Excesivo trabajo</li> <li>▪ Indisciplina en clase</li> <li>▪ Llenar informes</li> <li>▪ Escaso de tiempo</li> </ul>														
Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conflictos con los padres</li> <li>▪ Conflictos con colegas</li> <li>▪ Presiones de directivos</li> </ul>														
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periodos de receso</li> <li>▪ Sistema de enseñanza</li> <li>▪ Programas mal definidos</li> <li>▪ Déficit de recursos</li> <li>▪ Alumnado numeroso</li> </ul>														

<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Método y análisis de datos</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>
<p>La metodología de estudio utilizado en el presente estudio fue de enfoque cuantitativo, básico descriptivo simple, no experimental, de corte transversal.</p>	<p>Una vez finalizada la recolección de datos (encuesta), por la investigadora, estos fueron procesados mediante el uso de paquete estadístico Microsoft Excel 2019 y el Programa Estadístico IBM SPSS versión 25.0; previa elaboración de la tabla de códigos y tabla matriz de datos generales y específicos de la variable de estudio. Para que posteriormente, los resultados o hallazgos del estudio fueron presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva, considerando antecedentes para su discusión, conclusiones y recomendaciones.</p>	<p>Valderrama (2010), refirió que la población es el conjunto de individuos de los que se desea buscar en un estudio (p.15); en el estudio la población estuvo conformada por 40 docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia; durante la primera semana del mes de marzo del 2019.</p> <p>Valderrama (2010); define a la muestra como un subgrupo de la población (p.25); asimismo, por ser una población finita; quedó la muestra conformada de 40 docentes; donde utilizó el cálculo del muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>La técnica de recolección de datos empleado en el estudio fue la encuesta, definida por Mayntz (2010), como búsqueda de información que realiza el investigador con la finalidad de obtener datos relacionados al tema de estudio (p.72); asimismo, como instrumento de recolección de datos de la variable de estudio se utilizó el Inventario de Estrés para Maestros (IEM) del autor base Gregory Joseph Boyle, de tipo Escala de Likert, y el cual consta de 20 ítems o indicadores.</p> <p>sobre la variable estrés laboral, cuyas dimensiones son desarrollo profesional (03 ítems), características de los estudiantes (04 ítems), carga laboral (05 ítems), relaciones humanas (03 ítems) y condiciones laborales (05 ítems); cuya escala de medición fueron ningún estrés (0), ligero estrés (1), moderado estrés (2) y mucho estrés (3); asimismo, el valor final de la variable fue normal, leve, moderado y severo</p>



## **Anexo 2**

### **Instrumento**

#### **Introducción:**

Estimada(o) docente: estoy realizando un estudio titulado: Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019; por tal motivo me dirijo a usted para solicitarle contestar, de forma anónima, el siguiente instrumento; por lo tanto, le ruego hacerlo en forma veraz y objetiva; asimismo, le agradezco anticipadamente su valiosa participación.

#### **Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados o preguntas, en la cual usted debe marcar con un aspa (X) según considere su respuesta con suma veracidad.

#### **Datos Generales:**

Edad:

- a) 20 a 32 años
- b) 33 a 40 años
- c) De 41 a 50 años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Tiempo de servicio:

- a) De 0 a 1 año
- b) De 2 a 5 años
- c) De 6 a más años

Años en la institución:

- a) De 0 a 1 año
- b) De 2 a 5 años
- c) De 6 a más años

#### **Datos Específicos:**

## Inventario de Estrés para Maestros (IEM)

**Ningún estrés (0), Ligero estrés (1), Moderado estrés (2), y Mucho estrés (3)**

<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Desarrollo profesional</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
01	Pobres perspectivas de promoción profesional				
02	Falta de reconocimiento al buen trabajo				
03	Salario inadecuado				
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Características de los estudiantes</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
04	Estudiante difícil				
05	Bullicio de los estudiantes				
06	Pobre disposición al trabajo por los estudiantes				
07	Comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes				
<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Carga laboral</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
08	Responsabilidad con los estudiantes (resultados de exámenes)				
09	Mucho trabajo para hacer				
10	Mantener la disciplina en la clase				
11	Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes)				
12	Falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente				
<b>N°</b>	<b>Dimensión 4: Relaciones humanas</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
13	Conflictos en las relaciones con los padres de familia				
14	Actitudes y comportamientos o conflictos con colegas				
15	Presiones de los directivos UGEL, etc.				
<b>N°</b>	<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
16	Periodos de receso muy cortos e insuficientes				
17	Introducción de cambios en el sistema de enseñanza				
18	Programas mal definidos o poco detallados				
19	Déficit de recursos materiales, escasez de equipos				
20	Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras				

Anexo 3 Validaciones



ANEXO 2. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Frecuencia						
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>Dimensión 1: Desarrollo profesional</b>							
01	Pobres perspectivas de promoción profesional	✓		✓		✓		
02	Falta de reconocimiento al buen trabajo	✓		✓		✓		
03	Salario inadecuado	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Características de los estudiantes</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
04	Estudiante difícil	✓		✓		✓		
05	Bullicio de los estudiantes	✓		✓		✓		
06	Pobre disposición al trabajo por los estudiantes	✓		✓		✓		
07	Comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Carga laboral</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
08	Responsabilidad con los estudiantes (resultados de exámenes)	✓		✓		✓		
09	Mucho trabajo para hacer	✓		✓		✓		
10	Mantener la disciplina en la clase	✓		✓		✓		
11	Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes)	✓		✓		✓		
12	Falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Relaciones humanas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Conflictos en las relaciones con los padres de familia	✓		✓		✓		
14	Actitudes y comportamientos o conflictos con colegas	✓		✓		✓		
15	Presiones de los directivos UGEL, etc.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Periodos de receso muy cortos e insuficientes	✓		✓		✓		
17	Introducción de cambios en el sistema de enseñanza	✓		✓		✓		
18	Programas mal definidos o poco detallados	✓		✓		✓		
19	Déficit de recursos materiales, escasez de equipos	✓		✓		✓		
20	Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. (Dr/ Mg): Quispe Atencio José Víctor

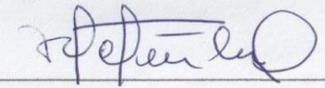
DNI: 08260838

Especialidad del validador: Temático Dr. en Administración Educativa

.....de 03 del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

## ANEXO 2. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Frecuencia						
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>Dimensión 1: Desarrollo profesional</b>							
01	Pobres perspectivas de promoción profesional	✓		✓		✓		
02	Falta de reconocimiento al buen trabajo	✓		✓		✓		
03	Salario inadecuado	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Características de los estudiantes</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
04	Estudiante difícil	✓		✓		✓		
05	Bullicio de los estudiantes	✓		✓		✓		
06	Pobre disposición al trabajo por los estudiantes	✓		✓		✓		
07	Comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Carga laboral</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
08	Responsabilidad con los estudiantes (resultados de exámenes)	✓		✓		✓		
09	Mucho trabajo para hacer	✓		✓		✓		
10	Mantener la disciplina en la clase	✓		✓		✓		
11	Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes)	✓		✓		✓		
12	Falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Relaciones humanas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Conflictos en las relaciones con los padres de familia	✓		✓		✓		
14	Actitudes y comportamientos o conflictos con colegas	✓		✓		✓		
15	Presiones de los directivos UGEL, etc.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Periodos de receso muy cortos e insuficientes	✓		✓		✓		
17	Introducción de cambios en el sistema de enseñanza	✓		✓		✓		
18	Programas mal definidos o poco detallados	✓		✓		✓		
19	Déficit de recursos materiales, escasez de equipos	✓		✓		✓		
20	Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador  Dr./ Mg: ALCAZ ZAPATA NOEL  
DNI: 96167282

Especialidad del validador: Temático: docencia universitaria e investigación

.....de 07 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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**

## ANEXO 2. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Frecuencia						
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>Dimensión 1: Desarrollo profesional</b>							
01	Pobres perspectivas de promoción profesional	✓		✓		✓		
02	Falta de reconocimiento al buen trabajo	✓		✓		✓		
03	Salario inadecuado	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Características de los estudiantes</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
04	Estudiante difícil	✓		✓		✓		
05	Bullicio de los estudiantes	✓		✓		✓		
06	Pobre disposición al trabajo por los estudiantes	✓		✓		✓		
07	Comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Carga laboral</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
08	Responsabilidad con los estudiantes (resultados de exámenes)	✓		✓		✓		
09	Mucho trabajo para hacer	✓		✓		✓		
10	Mantener la disciplina en la clase	✓		✓		✓		
11	Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes)	✓		✓		✓		
12	Falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Relaciones humanas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Conflictos en las relaciones con los padres de familia	✓		✓		✓		
14	Actitudes y comportamientos o conflictos con colegas	✓		✓		✓		
15	Presiones de los directivos UGEL, etc.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Periodos de receso muy cortos e insuficientes	✓		✓		✓		
17	Introducción de cambios en el sistema de enseñanza	✓		✓		✓		
18	Programas mal definidos o poco detallados	✓		✓		✓		
19	Déficit de recursos materiales, escasez de equipos	✓		✓		✓		
20	Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia. Si ha suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Gallarday Morales Santigo DNI: 25514954**

**Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>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

.....de Febrero .....del 2019



Firma del Experto Informante.

#### Anexo 4. Permiso de la institución

Lima, marzo de 2019

**Directora**

SOÑY COLLAZOS ARRASCUE

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**Presente.** -

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y asimismo presentarle a la docente LADY DIANA, GALLEGOS CENTENO, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; quien ha elegido la institución que usted dignamente dirige, para llevar a cabo su trabajo de investigación, y optar el grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa.

La investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “SAN JUAN BAUTISTA” DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA – 2019”**, se desarrollará dentro del marco de tiempo estipulado por la facultad, por lo que solicita tenga a bien brindarle las facilidades que requiere el proceso.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención que brinde al presente, quedo de usted.

Atentamente

 *Soñy Collazos Arrascue*  
DIRECCIÓN DE INDEPENDENCIA  
DIRECTORA

### Anexo 5. Matriz de datos generales

N°	EDAD	SEXO	TIEMPO EN EL SERVICIO DOCENTE	AÑOS EN LA INSTITUCION
01	37	2	2	3
02	34	2	2	1
03	26	2	3	2
04	37	1	1	2
05	39	2	3	3
06	35	2	2	1
07	30	2	3	2
08	26	2	2	3
09	33	2	2	2
10	49	1	2	2
11	27	2	2	1
12	31	2	2	2
13	30	2	3	3
14	28	1	1	2
15	38	2	3	3
16	25	2	2	1
17	27	2	3	2
18	38	2	1	2
19	34	2	3	3
20	40	2	2	1
21	29	1	2	2
22	46	2	2	3
23	34	2	2	2
24	28	2	3	1
25	50	1	2	2
26	31	2	3	3
27	39	2	1	2
28	36	2	3	3
29	30	1	2	2
30	40	2	2	1
31	27	2	3	2
32	39	1	3	3
33	32	2	2	1
34	47	2	3	2
35	32	2	2	2
36	29	2	2	2
37	35	2	3	2
38	32	2	2	3
39	40	1	1	1
40	36	2	3	2

Anexo 6. Tabla de datos específicos

N°	Desarrollo personal			D1	Características del estudiante				D2	Carga laboral					D3	Relaciones humanas			D4	Condiciones laborales					D5	DG
	01	02	03		04	05	06	07		08	09	10	11	12		13	14	15		16	17	18	19	20		
01	2	2	1	5	0	2	2	2	6	1	0	2	2	2	7	0	1	2	3	3	1	2	2	1	9	30
02	1	2	2	5	3	0	1	2	6	2	1	0	2	2	7	1	2	0	3	0	2	1	2	3	8	29
03	2	0	1	3	1	1	2	1	5	0	2	1	1	0	4	2	2	1	5	2	3	2	0	2	9	26
04	0	2	2	4	2	3	0	2	7	2	1	2	1	1	7	3	0	2	5	1	3	2	2	2	10	33
05	2	1	0	3	2	2	3	0	7	1	1	3	2	2	9	2	2	2	6	3	2	1	2	0	8	33
06	2	2	2	6	1	2	2	2	7	2	2	2	1	2	9	2	1	1	4	2	1	2	2	2	9	35
07	1	2	1	4	2	1	1	2	6	2	2	1	2	1	8	1	2	2	5	1	2	2	2	1	8	31
08	2	2	3	7	2	2	2	1	7	1	1	2	2	3	9	2	2	2	6	2	2	1	2	2	9	38
09	1	1	2	4	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	5	1	2	0	2	2	7	33
10	3	2	1	6	2	1	1	1	5	2	2	2	1	1	8	1	2	2	5	2	3	2	1	1	9	33
11	2	2	2	6	2	2	2	2	8	3	1	2	2	2	10	2	2	2	6	3	2	3	2	2	12	42
12	1	2	2	5	2	0	2	2	6	2	1	2	0	2	7	3	1	2	6	1	1	1	2	2	7	31
13	2	2	2	6	2	2	1	0	5	1	3	1	2	1	8	2	2	0	4	2	2	2	2	2	10	33
14	2	1	0	3	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	11	1	2	2	5	2	2	2	1	1	8	35
15	1	2	1	4	0	1	0	1	2	2	1	2	1	2	8	2	2	1	5	1	2	2	2	2	9	28
16	0	2	1	3	3	3	2	2	10	2	2	0	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	1	9	36
17	2	2	2	6	1	2	1	3	7	3	0	2	2	1	8	0	2	1	3	1	2	3	1	2	9	33
18	1	1	2	4	2	1	2	2	7	2	2	2	2	3	11	2	1	1	4	2	2	1	0	1	6	32
19	2	2	2	6	2	2	3	1	8	2	1	1	1	2	7	1	2	2	5	2	2	2	2	2	10	36
20	2	2	2	6	2	2	2	2	8	1	2	2	1	1	7	2	2	1	5	1	2	2	1	2	8	34
21	1	2	1	4	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	0	4	2	1	1	2	1	7	32
22	2	1	2	5	2	1	1	1	5	0	1	1	2	2	6	1	2	2	5	1	2	2	1	3	9	30
23	2	2	1	5	2	2	2	3	9	2	2	0	1	2	7	2	1	2	5	2	2	1	2	2	9	35
24	2	2	2	6	1	1	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	1	5	2	2	2	1	2	9	36
25	2	2	0	4	2	2	0	1	5	2	1	2	1	0	6	1	2	2	5	2	3	2	1	2	10	30
26	2	1	2	5	2	2	1	0	5	2	2	2	2	2	10	2	2	1	5	2	2	2	2	1	9	34

27	2	0	2	4	2	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9	2	3	2	7	2	2	2	2	2	10	38
28	2	2	3	7	2	0	1	2	5	2	2	1	2	2	9	2	1	2	5	0	1	2	2	2	7	33
29	1	2	1	4	1	1	2	1	5	1	1	2	2	2	8	1	2	1	4	1	2	2	1	2	8	29
30	2	2	2	6	0	2	1	2	5	2	2	2	1	1	8	2	0	2	4	3	2	2	2	2	11	34
31	1	1	2	4	2	2	1	0	5	1	1	1	2	2	7	2	2	0	4	2	1	0	1	1	5	25
32	2	2	2	6	0	0	2	2	4	2	2	2	1	2	9	1	2	1	4	1	2	3	2	2	10	33
33	2	2	0	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	9	3	0	2	5	2	2	1	1	1	7	29
34	1	1	2	4	3	3	2	2	10	1	1	2	0	1	5	2	2	1	5	2	1	2	0	2	7	31
35	2	1	1	4	2	2	0	1	5	2	2	0	2	2	8	1	1	2	4	1	2	2	3	1	9	30
36	1	2	2	5	1	1	2	2	6	2	1	0	1	1	5	2	2	2	6	2	2	1	2	0	7	29
37	3	2	0	5	2	2	2	3	9	1	2	1	2	0	6	0	2	2	4	1	2	2	2	2	9	33
38	1	2	2	5	0	0	1	1	2	3	0	2	1	3	9	2	1	1	4	2	1	1	1	1	6	26
39	1	1	3	5	1	1	2	0	4	2	2	3	1	1	9	1	0	2	3	1	3	2	2	2	10	31
40	2	2	1	5	2	1	2	1	6	2	1	2	2	2	9	2	1	1	4	2	2	2	2	1	9	33

### **Anexo 7. Artículo científico**

#### **Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019**

**Autora:** Br. Lady Diana, Gallegos Centeno

### **Resumen**

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019. La población estuvo conformada por 40 docentes del colegio enmención.

La metodología de estudio que se empleó fue de enfoque cuantitativo, básica descriptiva simple, no experimental, y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento la el Inventario de Estrés para Maestros (IEM); constituido por 20 ítems, cuyo autor base fue Gregory Boyle (1995), sobre la variable estrés laboral, cuyas dimensiones son desarrollo profesional (03 ítems), características de los estudiantes (04 ítems), carga laboral (05 ítems), relaciones humanas (03 ítems) y condiciones laborales (05 ítems); cuya escala de medición fueron ningún estrés (0), ligero estrés (1), moderado estrés (2) y mucho estrés (3); asimismo, el valor final de la variable fueron normal, leve, moderado y severo.

Los resultados del presente estudio se presentaron en figuras y tablas descriptivas. El estudio concluye que el estrés laboral es moderado a severo en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia.

**Palabras claves:** Estrés laboral, docentes

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the work stress in teachers of the Private Educational Institution "San Juan Bautista" in the district of Independence, 2019. The population consisted of 40 teachers from the school in question.

The study methodology used was a quantitative approach, basic descriptive simple, not experimental, and cross-sectional. The technique that was used was the survey and as instrument the Stress Inventory for Teachers (IEM); consisting of 20 items, whose author was Gregory Boyle (1995), on the variable work stress, whose dimensions are professional development (03 items), characteristics of students (04 items), workload (05 items), human relations ( 03 items) and working conditions (05 items); whose scale of measurement were no stress (0), slight stress (1), moderate stress (2) and a lot of stress (3); also, the final value of the variable was normal, mild, moderate and severe.

The results of the present study were presented in figures and descriptive tables. The study concludes that work-related stress is moderate to severe in teachers of the "San Juan Bautista" Private Educational Institution of the Independence district.

**Keywords:** Work stress, teachers

## **Introducción**

La Organización Internacional del Trabajo (2016), afirma que el estrés laboral está afectando a la población de diversas profesiones en el mundo; especialmente de la salud, educativos, servicios públicos y sociales; por situaciones muy estresantes; es decir, 500 millones de los trabajadores la padecen, tanto en los países en desarrollo en un 5 a 10% como en los países en vías de desarrollo en un 20 a 50%; ocasionando secuelas o efectos nocivos a la salud, debido a que en la actualidad los trabajadores están inmersos en la lucha ardua por cumplir día a día con sus obligaciones laborales, extenuantes jornadas de trabajo y alta competitividad, contribuyendo al ausentismo, desmotivación y la falta de compromiso, conllevando a una menor productividad, desempeño y deterioro de calidad de vida laboral(p.25).

La Organización Mundial de la Salud (2018), menciona que el estrés laboral es una amenaza que está afectando entre 50 a 80% de trabajadores en el mundo, encabezando países como México 80%, China 75%, Suiza 68%, Estados Unidos 60%, Noruega 35%, Suecia 31%, Alemania 28%, España 15% y Holanda 10%; repercutiendo de forma negativa en la salud física y mental de los trabajadores; en la salud física presenta enfermedades endocrinas, afecciones respiratorias, digestivas o neurológicas, entre otros; y en cuanto a la salud mental presentan angustia, depresión, ansiedad, insomnio, dolor de cabeza e incluso riesgo suicida. Este flagelo provoca altas tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa; con bajos niveles de rendimiento laboral, baja productividad y ausentismo (p.35).

La Sociedad de Investigación Educativa Peruana (2008), refiere que el estrés laboral afecta a gran parte de los docentes de educación primaria y secundaria a nivel nacional, conllevando a la mala calidad de la educación, por no estar dentro de las exigencias educacionales, con una ineficiencia e ineficacia, y no son óptimas; teniendo síntomas como desinterés, desmotivación, desconcentración, inseguridad y temor a enfrentarse a los estudiantes en clase, esto es debido a la carencia de estrategias y habilidades de enseñanza-aprendizaje, excesivo alumnado en clases, tener trabajos extras, llevar trabajo del colegio a casa, infraestructura deficientes, escasas relaciones interpersonales con sus colegas y superiores, entre otros (p.55).

El Ministerio de Salud del Perú (2018), señalan que el estrés laboral docente es causado por excesiva carga de trabajo y la falta de tiempo, materiales de trabajo inadecuados o insuficientes, los docentes aportan el material didáctico, incapacidad docente en el desarrollo de tareas, excesivo alumnado por cada docente, trae dificultades del aprendizaje, indisciplina, desatención, desmotivación y desinterés, exigencias de superiores, carencia de apoyo administrativo y de padres de familia; impactando en la salud física y psicológica, manifestando cansancio, depresión, hipertensión, cardiopatías, desconcentración, desmotivación, no toman decisiones, insomnio, irritabilidad, angustia, malhumor e hipersensible a críticas, ocasionando no disfrute su labor, con escaso compromiso y afecta su rendimiento laboral (p.43).

Balcazar (2015), reporta que la profesión más expuesta al estrés laboral son el personal docente; debido al contacto directo con el alumnado, conllevando a una implicancia emocional de supervisión constante; la docencia es vista actualmente como desprestigiada, no valorada frente a otros profesionales, sin reconocimiento social; muchos no poseen vocación de enseñanza, mostrándose exhortos a desempeñarse con alto esmero por brindar una clase magistral, por los desméritos recibidos por las autoridades, los padres de familia y los salarios percibidos bajos; también no son capacitados continuamente para enfrentar los retos innovadores educacionales, que exigen los estándares internacionales en la enseñanza-aprendizaje, además de ello la sociedad los califica como profesionales con escasa competencia al sistema educativo básico regular de primaria y secundaria(p.25).

En la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, los docentes están expuestos diariamente a factores estresantes durante su jornada laboral en el aula, donde imparte conocimientos para lograr la formación estudiantil, donde al excesivo alumnado no logra poder cumplir con los objetivos curriculares, para lograr con éxito la materia de enseñanza a cargo, no abastecerse de un trato y contacto personalizado, trae consigo que el ambiente este cargado de diferentes motivaciones, estados de ánimos e intereses divididos; por ende, siente una presión para cumplir con su clase de forma más satisfactoria; sin embargo, en la realidad no es así, no perciben reconocimiento y respeto por sus enseñanzas, creándose un ambiente no propicio y motivador para su labor diaria.

Por lo anteriormente expuesto, se formula la siguiente interrogante de estudio: ¿Cómo es el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019?. Tuvo como objetivo general: Determinar el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Identificar el desarrollo profesional, desarrollo profesional, características de los estudiantes, carga laboral, relaciones humanas, y condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019.

El presente estudio es de suma relevancia en el ámbito educacional, ya que el estrés laboral en los docentes afecta de manera negativa en la salud física y mental del profesorado, conllevándolo al abandono profesional o misma incapacidad por seguir trabajando, siendo temporalmente o permanentemente, además afecta en la calidad educativa; por el daño serio que presenta de sus habilidades y destrezas para realizar su clase; debido a infinidad de factores estresores como la excesiva carga laboral, asignación de elevado número de alumnos, escaso desarrollo profesional, falta de apoyo de sus superiores y colegas, conflictos laborales entre sus compañeros de trabajo, desorganización administrativa, y relaciones interpersonales inadecuadas; siendo precursoras de enfermedades que afectan la calidad de vida laboral del docente.

Por ende, es innegable la participación del docente en el desarrollo del sistema educativo por su compromiso en la formación de las capacidades cognitivas, con contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales en beneficio del alumno; por lo tanto, el estudio pretende que los docentes afronten de manera positiva el estrés mediante el logro de sus metas, dándoles gratificaciones por su desempeño, lo cual va a generar motivación y concentración para dar clases magistrales, enfocándose en el aprendizaje significativo, aulas adecuadas, condiciones de trabajo óptimas, reconocimiento social, mejoras salariales, ascensos de cargo, recursos completos, trayendo consigo que se sientan reconocidos por la sociedad, como una labor vocacional y de compromiso con el futuro de la juventud del país.

Finalmente, sobrellevar o afrontar de forma positiva los estresores se logrará tener docentes con buena salud física y mental, libre de estrés laboral, lo cual beneficiará a la población estudiantil con una educación de calidad, con docentes aptos, idóneos, capacitados con excelente formación académica, innovadores, adaptados hacia las nuevas tendencias o exigencias educacionales internacionales, a fin de que los alumnos aprendan a desarrollarse, sean personas proactivas, motivadores, intelectuales, creativos, analíticos, fomentando el análisis reflexivo, el pensamiento crítico, las habilidades sociales, desarrollen una educación de conciencia buscando el crecimiento personal y contribuyendo a que se forjen un proyecto de vida futura.

## **Metodología**

La metodología de estudio utilizado en el presente estudio fue de enfoque cuantitativo, básico descriptivo simple, no experimental, de corte transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), refirió que el estudio es de enfoque cuantitativo porque usa la recolección de datos mediante el uso de números, cantidades, frecuencias y porcentajes; que fueron tabulados para luego ser analizados e interpretados sus resultados con estadística descriptiva simple (p.10).

Valderrama y Guillén (2013), señaló que el estudio es básico descriptivo simple ya que describió las características de la variable de estudio; por lo tanto, el estudio describió como es el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia (p.12)

Soto (2014), afirmó que fue una investigación no experimental porque la investigadora no realizó ninguna manipulación de la variable de ninguna forma, solo consistió en la observación de hechos o fenómenos tal como sucede naturalmente, sin hacer cambios o experimento alguno en una sola muestra de estudio (p.15).

Carrasco (2014), señaló que el estudio fue de corte transversal porque se hizo la recolección de en un solo periodo de tiempo establecido; es decir, tuvo un inicio o momento de partida y final o culminación de proceso de investigación; se inició a partir del mes de enero y culminó en el mes de marzo del año 2019 (p.16).

### **Variable: Estrés laboral**

Es un estado de excesivo esfuerzo físico y mental que surgen como consecuencia de un desequilibrio entre demandas de trabajo docente en instituciones educativas; es decir, como consecuencia de estímulos ambientales (relaciones interpersonales con supervisores, directivos, padres de familia de los alumnos y propio alumnado), y la respuesta del docente (expectativas, rendimiento, motivación y satisfacción), que pueden desencadenar en problemas de salud tanto las cardiacas, renales, digestivas y neurológicas, afectando su calidad de vida laboral (Boyle: 1995; p.15).

## Operacionalización de variables

**Tabla 1**

### ***Operacionalización de variable estrés laboral***

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Rango</b>
Desarrollo profesional	▪ Promoción profesional	Normal	00 – 03
	▪ Falta de reconocimiento	Leve	04
	▪ Salario inadecuado	Moderado Severo	05 – 06 07 – 09
Características de los estudiantes	▪ Estudiante difícil	Normal	00 – 04
	▪ Bullicio estudiantil	Leve	05
	▪ Disposición a tareas	Moderado	06 – 09
	▪ Comportamiento	Severo	10 – 12
Carga laboral	▪ Resultados de exámenes	Normal	00 – 05
	▪ Excesivo trabajo	Leve	06 – 07
	▪ Indisciplina en clase	Moderado	08 – 10
	▪ Llenar informes	Severo	11 – 15
	▪ Escaso de tiempo		
Relaciones humanas	▪ Conflictos con los padres	Normal	00 – 03
	▪ Conflictos con colegas	Leve	04
	▪ Presiones de directivos	Moderado Severo	05 – 06 07 – 09
Condiciones laborales	▪ Periodos de receso	Normal	00 – 06
	▪ Sistema de enseñanza	Leve	07 – 08
	▪ Programas mal definidos	Moderado	09 – 11
	▪ Déficit de recursos	Severo	12 – 15
	▪ Alumnado numerosos		

## Población y muestra

Valderrama y Guillén (2010), refirió que la población es el conjunto de individuos que pertenecen al estudio (p.15); en el estudio la población estuvo conformada por 40 docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia; durante la primera semana del mes de marzo del 2019.

Valderrama y Guillén (2010); define a la muestra como un subgrupo de la población (p.25); asimismo, por ser una población finita; quedó conformada de 40 docentes; donde utilizó el cálculo del muestreo no probabilístico por conveniencia.

**Tabla 2**

*Datos de generales de los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019*

Datos Generales	Categoría	N°	%
Edad	20 a 32 años	18	45.0
	33 a 40 años	18	45.0
	De 41 a 50 años	04	10.0
Sexo	Masculino	08	20.0
	Femenino	32	80.0
Tiempo de servicio	0 a 1 año	05	12.5
	2 a 5 años	20	50.0
	6 a más años	15	37.5
Años en la institución	0 a 1 año	09	22.5
	2 a 5 años	20	50.0
	6 a más años	11	27.5

## Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos empleado en el estudio fue la encuesta, definida por Mayntz (2010), como búsqueda de información que realiza el investigador con la finalidad de obtener datos relacionados al tema de estudio (p.72); asimismo, como instrumento de recolección de datos de la variable de estudio se utilizó el Inventario de Estrés para Maestros (IEM) del autor base Gregory Joseph Boyle, de tipo Escala de Likert, y el cual consta de 20 ítems o indicadores.

### **Métodos de análisis de datos**

Una vez finalizada la recolección de datos (encuesta), por la investigadora, estos fueron procesados mediante el uso de paquete estadístico Microsoft Excel 2019 y el Programa Estadístico IBM SPSS versión 25.0; previa elaboración de la tabla de códigos y tabla matriz de datos generales y específicos de la variable de estudio. Para que posteriormente, los resultados o hallazgos del estudio fueron presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva, considerando antecedentes para su discusión, conclusiones y recomendaciones.

### **Aspectos éticos**

Los aspectos éticos a considerar en mi investigación son la autorización del director de la institución educativa particular san Juan Bautista del distrito de Independencia y el consentimiento informado de los docentes de la Institución para recolectar datos y realizar los análisis estadísticos todo ello según el horario que ellos disponen.

## Resultados

### Resultados descriptivos

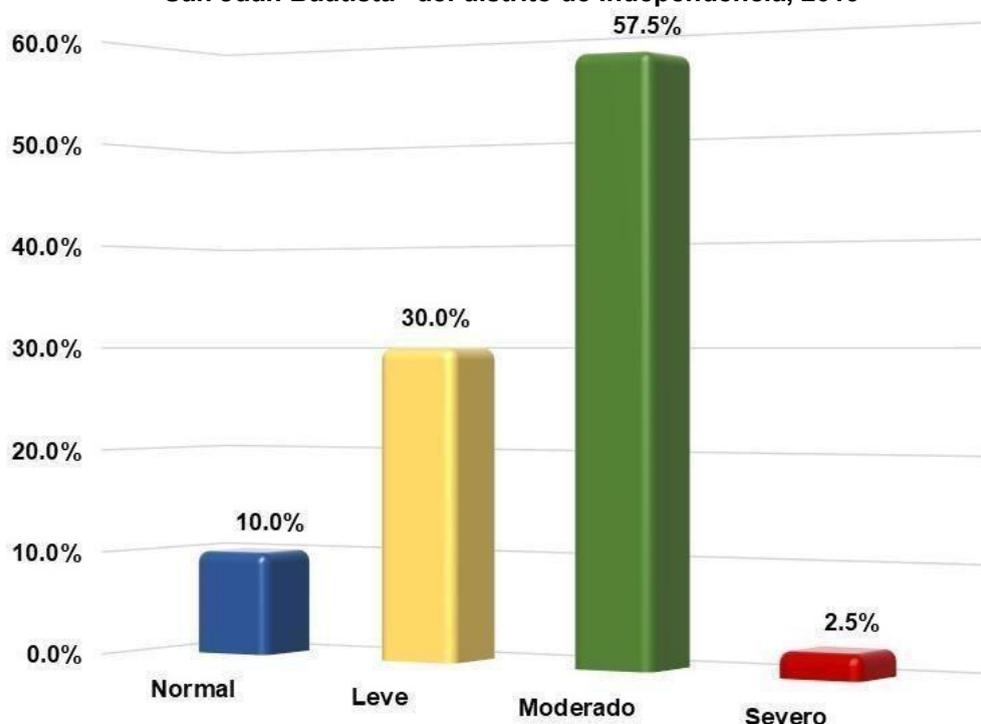
#### Estrés laboral en los docentes

Tabla 5

*Distribución de frecuencias del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019*

Estrés laboral	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	04	10.0
Leve	12	30.0
Moderado	23	57.5
Severo	01	02.5
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 1. Niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, se evidencia que presentan estrés laboral en un 57.5% (23) moderado, 30% (12) leve, 10% (04) normal y 2.5% (01) severo.

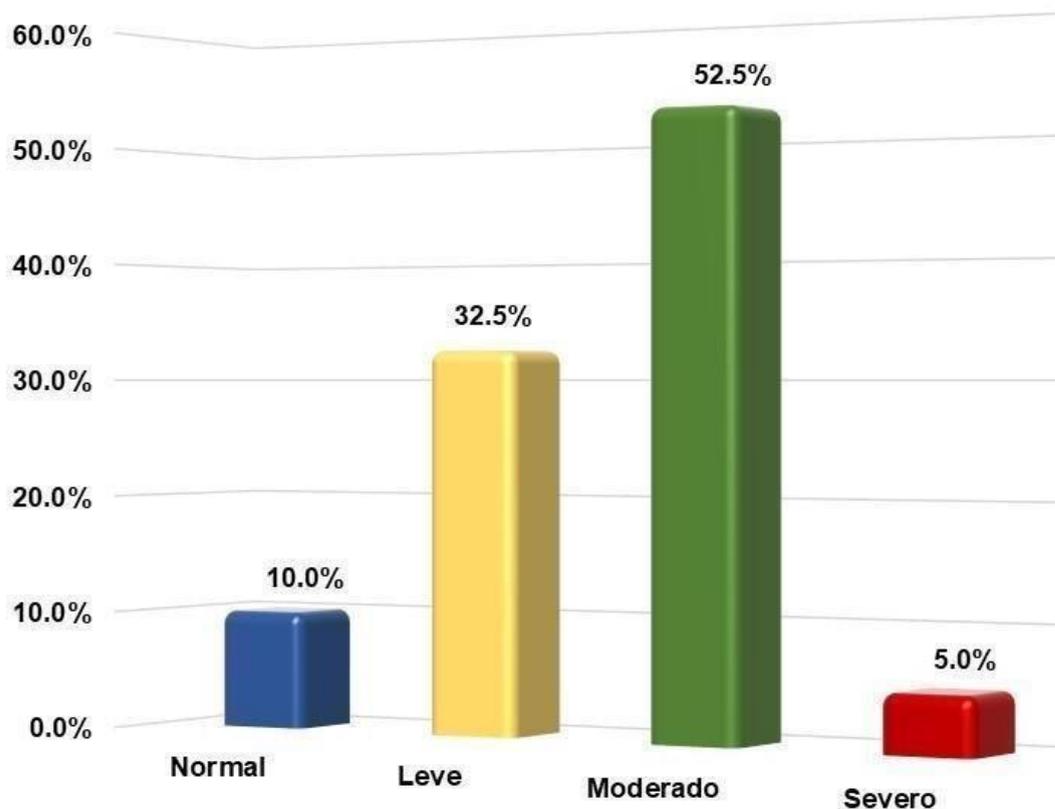
## Desarrollo profesional en los docentes

Tabla 6

*Distribución de frecuencias del desarrollo profesional en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019*

Desarrollo profesional	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	04	10.0
Leve	13	32.5
Moderado	21	52.5
Severo	02	05.0
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 2. Niveles de desarrollo profesional en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según el desarrollo profesional presentan estrés laboral en un 52.5% (21) moderado, 32.5% (13) leve, 10% (4) normal y 5% (2) severo.

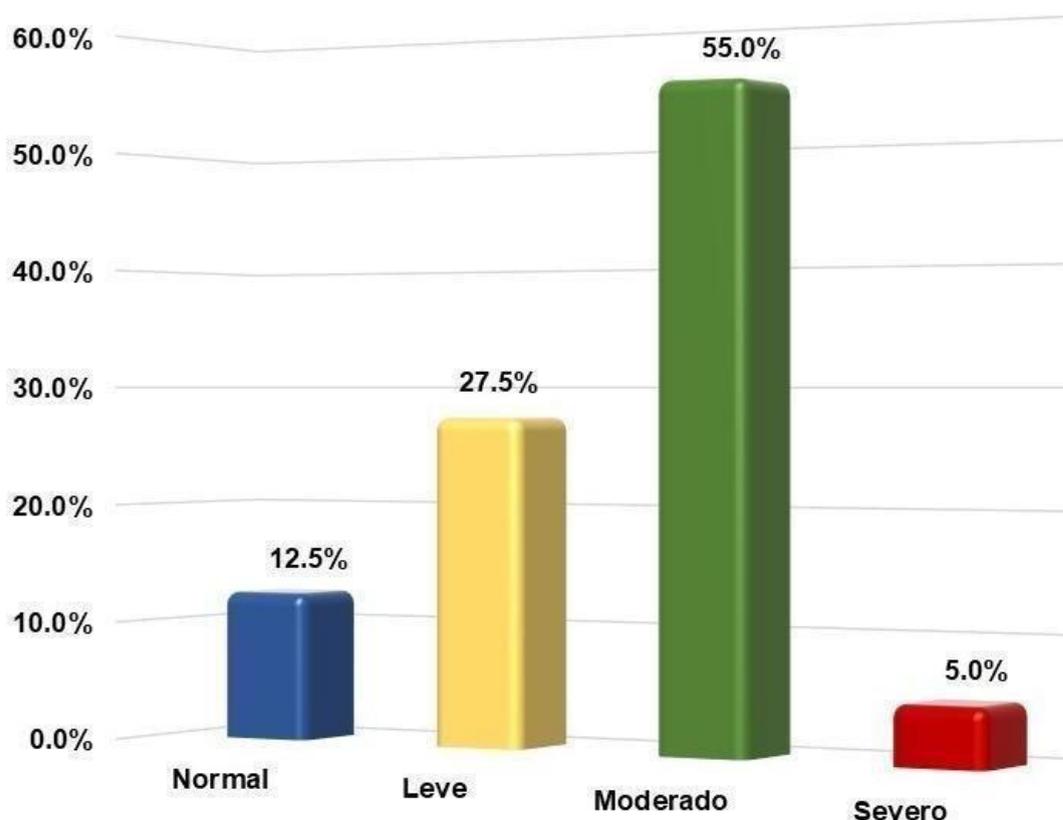
## Características de los estudiantes

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de las características de los estudiantes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019*

Características de los estudiantes	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	05	12.5
Leve	11	27.5
Moderado	22	55.0
Severo	02	05.0
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 3. Niveles de las características de los estudiantes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según las características de los estudiantes presentan estrés laboral en un 55% (22) moderado, 27.5% (11) leve, 12.5% (5) normal y 5% (2) severo.

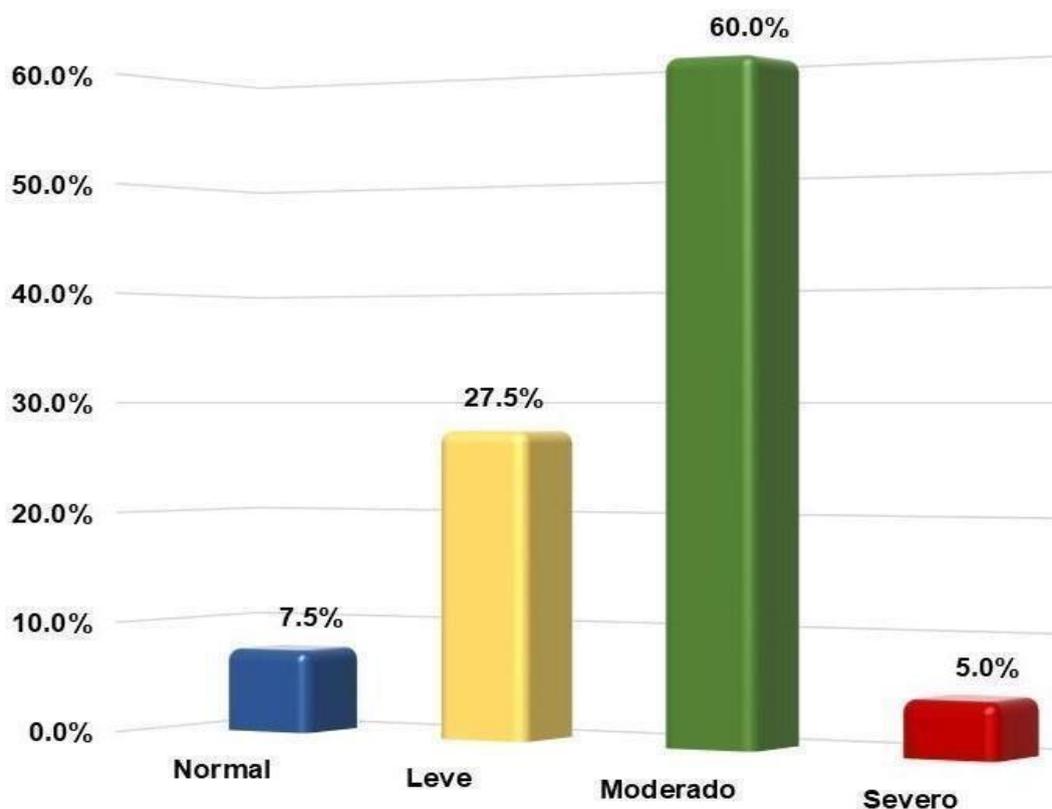
## Carga laboral en los docentes

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de la carga laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019*

Carga laboral	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	03	07.5
Leve	11	27.5
Moderado	24	60.0
Severo	02	05.0
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 4.** Niveles de la carga laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019.

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según la carga laboral presentan estrés laboral en un 60% (24) moderado, 27.5% (11) leve, 7.5% (3) normal y 5% (2) severo.

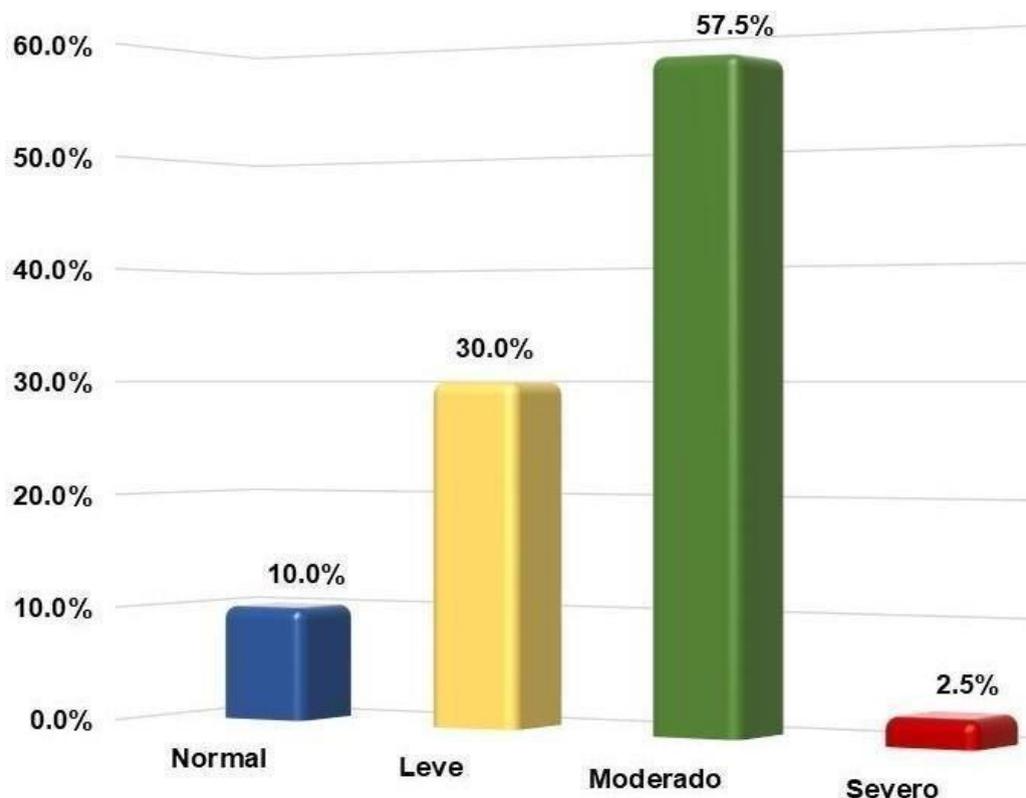
## Relaciones humanas en los docentes

Tabla 9

***Distribución de frecuencias de las relaciones humanas en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019***

Relaciones humanas	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	04	10.0
Leve	12	30.0
Moderado	23	57.5
Severo	01	02.5
Total	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



***Figura 5. Niveles de las relaciones humanas en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019***

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según las relaciones humanas presentan estrés laboral en un 57.5% (23) moderado, 30% (12) leve, 10% (4) normal y 2.5% (1) severo.

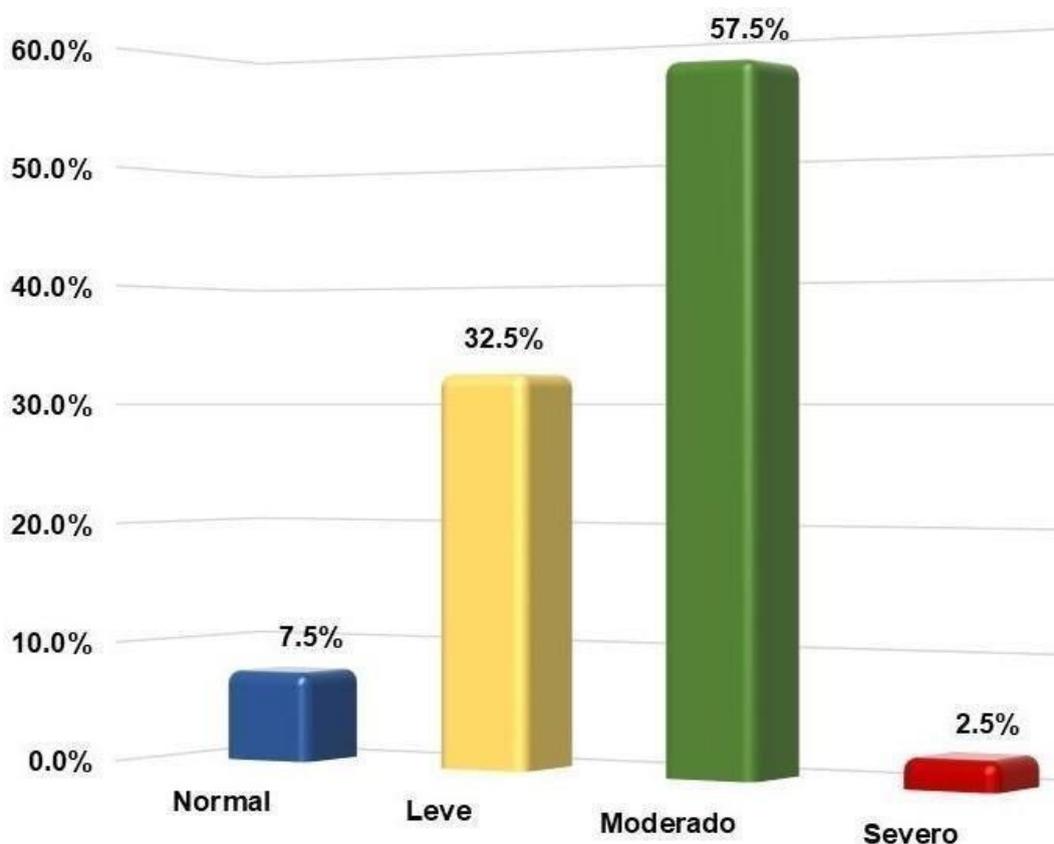
## Condiciones laborales en los docentes

**Tabla 10**

***Distribución de frecuencias de las condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019***

Condiciones laborales	Frecuencia (F)	Porcentaje (%)
Normal	03	07.5
Leve	13	32.5
Moderado	23	57.5
Severo	01	02.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

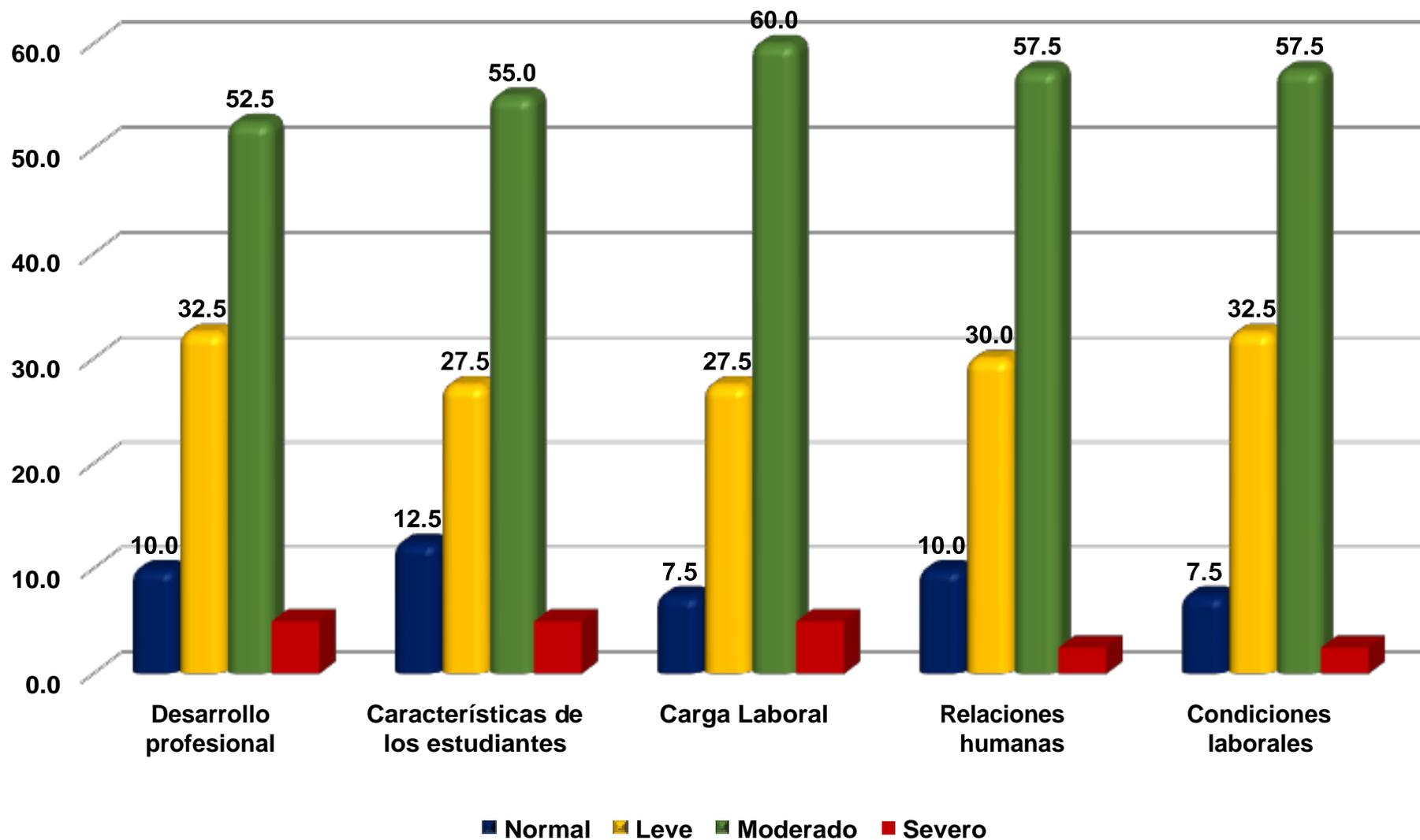
Fuente: Instrumento del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019



**Figura 6. Niveles de las condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019**

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, según las condiciones laborales presentan estrés laboral en un 57.5% (23) moderado, 32.5% (13) leve, 7.5% (3) normal y 2.5% (1) severo.

**Figura 7. Niveles de estrés laboral según dimensiones en los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia, 2019**



## Conclusiones

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia; según desarrollo profesional presentan estrés moderado porque perciben la falta de reconocimiento a su trabajo; es leve por las pobres perspectivas de promoción profesional; es normal su desarrollo personal es adecuado; y es severo porque están descontentos por el salario inadecuado.

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia; según características de los estudiantes presentan estrés moderado por la pobre disposición al trabajo o tareas de estudiantes difíciles; es leve soportan el bullicio de los estudiantes; es normal afrontan a los estudiantes; y es severo porque soportar comportamiento su descortés e irrespetuoso.

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia; según carga laboral presentan estrés moderado deben mantener la disciplina en clase, hacer trabajo administrativo y responsabilidad por los resultados de exámenes; es leve por el recargado trabajo; es normal afrontan la carga laboral; y es severo por falta de tiempo con los estudiantes.

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” de Independencia; según relaciones humanas presentan estrés moderado perciben actitudes y comportamientos o conflictos con los colegas; es leve por las presiones de los directivos de la UGEL; es normal poseen buenas relaciones humanas; y es severo por los conflictos con los padres de familia.

Los docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” según condiciones laborales presentan estrés moderado por los cambios en el sistema de enseñanza, déficit de materiales y escasez de equipos; es leve porque tienen un alumnado numeroso y aulas pequeñas; es normal poseen condiciones laborales adecuadas; y es severo por periodos de receso son cortos e insuficientes.

## Referencias

- Anastasi A, Urbina S (2012). *Metodología de la investigación: validez del instrumento de investigación*. Distrito Federal: Prentice Hall.
- Balcazar J (2015). *Influencia del entorno laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria*. Lima: Universidad Alas Peruanas.
- Bernal G (2012). *Metodología de la investigación: confiabilidad del instrumento*. Bogotá: Pearson Educación.
- Boyle G (1995). *Un modelo estructural de la dimensión del estrés docente*. Londres: Revista británica de psicología de la educación de Inglaterra.
- Carrasco S (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L. Editores.
- Day C (1999). *Desarrollando Maestros. Los retos del aprendizaje a lo largo de la vida*. Londres: Prensa de Falmer.
- Demjaha T, Minov J, Stoleski S, Zafirova B (2015). *Factores causantes de estrés entre los profesores de las escuelas elementales y su relación con los aspectos demográficos y las características del trabajo*. Skopje: Universidad de Skopje.
- Dlamini C, Okeke C, Mammen K (2014). *Una investigación del estrés relacionado con el trabajo en la escuela secundaria profesores en la región de Hhohho de Suazilandia*. Kwaluseni: Universidad de Suazilandia.
- Duncan V. (2018). *Estrés y desempeño docente en Instituciones educativas públicas de la red N°06 de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- Figuroa A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- García M. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores*. Lima: Universidad de Cesar Vallejo.
- Haikonen M (1999). *Conflicto estrés y supervivencia del profesor*. Helsinki: Universidad de Helsinki de Finlandia.
- Hernández A (2012). *Validación del instrumento de estrés laboral para docentes*. Distrito Federal: Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.
- Hernández S, Fernández C, Baptista P (2010). *Metodología de la investigación*. Distrito Federal: McGraw-Hill/ Interamericana Editores CV.
- Iniesta A, Azcona J, Guillén C, Meléndez A, Pastrana J (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona: Editorial Sans Growing Brands de España.
- Kyriacou C (2018). *Factores del estrés laboral en docentes: antiestrés para profesores*. Barcelona: Ediciones Octaedro de España.
- Kyriacou C, Sutcliffe J (1977). *Estrés del docente: prevalencia, fuentes y síntomas*. Londres: Revista británica de psicología educativa de Inglaterra.
- Kyriacou C, Sutcliffe J (1978). *Un modelo de estrés docente*. Londres: Estudios Educativos de psicología educativa de Inglaterra.
- León R (2013). *Consecuencias y prevención de los riesgos laborales por causa de la carga mental y el estrés psicosocial*. Madrid: SATSE.

- Mansilla F, Favieres A (2016). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: carga laboral de los docentes*. Madrid: Revista de salud pública de España.
- Marcelo C, Vaillant D (2010). *Desarrollo profesional docente: como se aprende a enseñar*. Madrid: Nencesa.
- Martínez J, Buendía J (2012). *Conducta del alumnado y estrés docente: una reflexión sobre su influencia en las dificultades de aprendizaje*. Murcia: Universidad de Murcia de España.
- Mayntz R (2010). *Introducción a los métodos de sociología empírica*. Madrid: Alianza Editorial.
- Ministerio de Salud del Perú (2018). *El estrés laboral en los docentes un problema grave de la salud física y psicológica a nivel nacional*. Lima: MINSA.
- Oramas A (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. La Habana: Universidad de la Habana de Cuba.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *El estrés laboral de los trabajadores en los países en desarrollo y en países en vías de desarrollo*. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud (2018). *El estrés laboral es una amenaza que está afectando a los trabajadores en todo el mundo*. Washington: OMS.
- Ortega M (2010). *Situación actual y perspectiva del desempeño docente en la escuela de sanidad de la armada*. Guayaquil: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Otero J (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

- Patlán (2016). Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo: condiciones laborales en los docentes*. Distrito Federal: Manual Moderno de México.
- Pokhrel A (2017). *Un estudio de estrés laboral entre maestros de secundaria de Sikkim*. Gangtok: Universidad Sikkim de la India.
- Rmanuel (1982). *Fases del estrés laboral en los docentes*. Distrito Federal: Prentice Hall de México.
- Rodríguez M (2013). *Causas del estrés laboral en docentes*. Andalucía: Universidad Internacional de Andalucía.
- Selye H (1974). *Estrés laboral sin angustia en las personas*. Filadelfia: Lippincott.
- Shkëmbi F, Melonashi E, Fanaj N (2015). *El estrés laboral entre los profesores en Kosovo*. Tirana: Universidad Europea de Tirana.
- Sociedad de Investigación Educativa Peruana (2008). *El estrés laboral de los docentes de educación primaria y secundaria a nivel nacional*. Lima: SIEP.
- Soto R (2014). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima: DIOGRAF.
- Taabu O, Simatwa E, Gogo J (2016). *Niveles de estrés en maestros de nivel secundaria y sus Implicación en los estudiantes desempeño académico en Kenia: un estudio de caso de Kakamega*. Maseno: Universidad de Maseno.
- Triveño I (2018). *Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Universidad Estatal de Pennsylvania (2017). *Definición de estrés laboral docente*. Pennsylvania: UEP de Estados Unidos.

Valderrama S, Guillén O (2013). *Guía para elaborar la tesis universitaria*. Trujillo: Ando Educando.

Zavaleta H. (2018). *Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres*. Lima: Universidad de Cesar Vallejo.

## Acta de aprobación de originalidad de Tesis



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, Docente de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima norte, reviso de la tesis titulada Estrés laboral en docentes de la institución educativa particular "San Juan Bautista del distrito de Independencia, 2019 de la estudiante **Lady Diana Gallegos Centeno**, y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de conciencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas de uso de citas y referencias establecida por la universidad Cesar Vallejo.

Lima, 12 de octubre del 2019



---

Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI: 25514954

Pantallazo del software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. At the top, the browser address bar shows the URL: [ev.turnitin.com/app/cards/es/Tiang-es20x1049016763&s=1&o=1139403917](https://ev.turnitin.com/app/cards/es/Tiang-es20x1049016763&s=1&o=1139403917). The document title is "Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particu...". The document content includes the logo of **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**, the **ESCUELA DE POSGRADO**, and the **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**. The thesis title is "Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular 'San Juan Bautista' del distrito de Independencia, 2019". The author is **Mg. Eucy Diana Gallardo Cordero** (ORCID: 0009-0001-8702-0154-7704) and the advisor is **Mg. Santiago Acuña Gallardo Mantos** (ORCID: 0000-0002-4152-8862). The document is 1 page long with 51 words. The similarity score is 22%, with a "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) window open. This window shows a list of 6 sources with their respective similarity percentages: 1. Entregado a Universidad... (10%), 2. repositorio.ucv.edu.pe (4%), 3. estres-docente-blogsp... (1%), 4. www.estres.eduantioqui... (1%), 5. Entregado a National U... (1%), and 6. Entregado a COLEGIO... (1%). The interface also shows a toolbar with icons for navigation and a taskbar at the bottom with system tray icons and the date/time: 06:48 P. M., 12/10/2019.

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

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

**1. DATOS PERSONALES**

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

GALLEGOS CENTENO, LADY DIANA

D.N.I. : 40973045

Domicilio : CALLE PRIMAVERA # 227 URB JOSÉ GÓMEZ - INDEPENDENCIA

Teléfono : Fijo : Móvil : 954766697

E-mail : dianagallegos.sjb@gmail.com

**2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA EN EDUCACIÓN

Mención: DOLENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**3. DATOS DE LA TESIS**

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GALLEGOS CENTENO, LADY DIANA

Título de la tesis:

ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN

EDUCATIVA PARTICULAR "SAN JUAN BAPTISTA" DEL

DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2019

Año de publicación : 19/06/2019

**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 : 02-08-19

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



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:

LADY DIANA GALEGOS CENTENO

INFORME TITULADO:

ESTRES LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN

EDUCATIVA PARTICULAR "SAN JUAN BAUTISTA" DEL DISTRITO

DE INDEPENDENCIA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE JUNIO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN