



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

**“ESTUDIO COMPARATIVO DEL ESTRÉS LABORAL EN
DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, CUSCO-
2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Maria Gisela Bañon Quispe

Fihama Lynn Pinedo Galindo

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete

Código Orcid N° 0000-0003-1164-2079

Chincha, Ica, 2021

ASESOR

DRA. EVELYN ALINA ANICAMA NAVARRETE

MIEMBROS DEL JURADO

DR. EDMUNDO GONZALEZ ZAVALA

MG. SUSANA MARLENE ATUNCAR DEZA

DR. WILLIAN ESTEBAN CHU ESTRADA

DEDICATORIA.

A Dios, que siempre me ha estado
conmigo a cada paso que doy
cuidándome y dándome fortaleza
para continuar.

A mis queridos padres, Patricio y
Saturnina que a lo largo de mi
vida me han apoyado
emocionalmente y
económicamente sin dudar de
mis capacidades y fortalezas.

A mis hermanos Edwin Jessica
quienes me motivaron y me
enseñaron a seguir en este camino
de superación en mi vida
profesional.

A mi querida amiga Fihama, por su
amistad y persistencia en continuar
con nuestro sueño de titularnos.

María Gisela Bañon Quispe

DEDICATORIA

A mi madre Margarita Concepción por ser mi pilar y fortaleza en todo momento, por mostrarme el camino de vida, verdad y perseverancia.

A mis tíos José Luis, Luis Enrique, María Jesús y Gladys. A Carmen, Ricardo, Lupita, Luis Enrique, Lali, Katy y Christel por su amor incondicional.

Al C.E.B.E Don José de San Martín por ser parte de mi formación y solidificación de mi vocación de servicio y profesionalismo.

A la I.E. Coronel Francisco Bolognesi por el apoyo brindado en el trabajo de investigación.

A mis amigos Gonzalo, Fiorela, Gisela, Onil y Stefano por su constante apoyo y estímulo para salir adelante.

Fihama Lynn Pinedo Galindo

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Autónoma de Ica por abrirnos las puertas y dejarnos ser parte de esta casa de estudios y alentarnos en el cumplimiento de nuestro objetivo.

A la Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete por su tiempo, dedicación y por su ayuda sumamente importante y por el apoyo incondicional durante el proceso de desarrollo de la presente investigación.

En memoria de Miguel y María Jesús
Mis abuelos

RESUMEN

Objetivo: Comparar el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco.2020.

Metodología: La presente investigación se encuentra enmarcada en el enfoque cuantitativo, y que de acuerdo con Hernández Sampieri, Christian Mendoza en el año (2018), esta investigación se vale de la medición numérica, el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, con la finalidad de comparar y poner a prueba la teoría de Maslach Burnout.

Participantes: la investigación tuvo como muestras de 50 docentes los cuales están divididos en 25 de EBR y 25 de EBE.

Resultados: De acuerdo a los resultados obtenidos se obtuvo un promedio de la media aritmética de 52,96 en los docentes de EBR y de EBE se obtuvo un promedio de la media aritmética de 55,56. Los promedios obtenidos de acuerdo a los niveles fueron de EBR 32,0% y de EBE 20,0%, dando así un nivel bajo, en EBR un 68,0%, EBE con un 76.0% lo que nos indica un promedio medio y en el nivel alto el EBR obtuvo un promedio de 0,0% y de EBE un 4,0%

Conclusiones: Se pudo concluir que no existe diferencia significativa entre el estrés laboral en docentes de EBR y EBE, Cusco 2020. También se puede concluir que no se observó diferencias significativas entre las dimensiones de ambas instituciones.

Palabras claves: Docentes, agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal.

ABSTRACT

Objective: Compare Work Stress in EBR and EBE Teachers, Cusco 2020.

Methodology: This research is framed in the quantitative approach, and that according to Hernández Sampieri, Christian Mendoza in the year (2018), this research uses numerical measurement, both descriptive and inferential statistical analysis, with the purpose to compare and test Maslach Burnout theory.

Participants: the research had as samples of 50 teachers which are divided into 25 from EBR and 25 from EBE.

Results: According to the results obtained, an arithmetic mean average of 52.96 was obtained in the EBR and EBE teachers, an arithmetic mean average of 55.56 was obtained. The averages obtained according to the levels were EBR 32.0% and EBE 20.0%, thus giving a low level, in EBR 68.0%, EBE with 76.0%, which indicates an average average and at the high level the EBR obtained an average of 0.0% and EBE 4.0%

Conclusions: It was possible to conclude that there is no significant difference between work stress in EBR and EBE teachers, Cusco 2020. It can also be concluded that no significant differences were observed between the dimensions of both institutions.

Keywords: Work stress, teaching, emotional exhaustion, depersonalization, low personal fulfillment

ÍNDICE GENERAL

Dedicat3ria	iii
Agradecimiento	v
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general / índice de figuras y de cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1 Descripción del Problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3 Preguntas de investigación específicas	17
2.4 Justificación e Importancia	17
2.5 Objetivo general	18
2.6 Objetivos específicos	18
2.7 Alcances y limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1 Antecedentes	20
3.2 Bases Teóricas	27
3.3 Marco conceptual	34
IV. METODOLOGÍA	36
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	36
4.2 Diseño de la investigación	36
4.3 Población – Muestra	37
4.4 Hipótesis general y específicas	38
4.5 Identificación de las variables	38
4.6 Operacionalización de las variables	39
4.7 Recolección de datos	40
V. RESULTADOS	42
5.1 Presentación de Resultados	42
5.2 Interpretación de los Resultados	49
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	61
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	61

6.2 Comparación de resultados con marco teórico	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	72
Anexo 1: Matriz de consistencia	73
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	75
Anexo 3: constancia de aplicación	77
Anexo 4: base de datos	80
Anexo 5: informe turniting al 28%	83

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: edad de los docentes de EBR y EBE en el año 2020	42
Figura 2: genero del docente de EBR y EBE en el año 2020.	43
Figura 3: estado civil de los docentes de EBR y EBE en el año 2020	44
Figura 4: resultados de la variable estrés laboral en docentes de EBR y EBE en año 2020.	45
Figura 5: resultados de la dimensión cansancio emocional en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.	46
Figura 6: resultados de la dimensión despersonalización en los docentes de EBR y EBE en el año 2020	47
 	48
Figura 7: resultados de la dimisión realización personal en los docentes de EBR y EBE en el año 2020	

.

.

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Tabla 1: edad de los docentes de EBR y EBE en el año 2020.	42
Tabla 2: genero del docente de EBR y EBE en el año 2020.	43
Tabla 3: estado civil de los docentes de EBR y EBE en el año 2020.	44
Tabla 4: resultados de la variable estrés laboral en docentes de EBR y EBE en año 2020.	45
Tabla 5: resultados de la dimensión cansancio emocional en los docentes de EBR y EBE en el año 2020	46
	47
Tabla 6: resultados de la dimensión despersonalización en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.	
	48
Tabla 7: resultados de la dimisión realización personal en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.	

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación constituye el desarrollo de un proceso investigativo que tiene como propósito identificar el Estrés laboral en docentes de EBR y EBE de Cusco – 2020.

En el capítulo I, apartado en el cual se resumen el tema central de la investigación, el objetivo del estudio y los capítulos que se abordaran en el presente trabajo de investigación.

En el Capítulo II: Se desarrolla la realidad problemática de dicha investigación, así mismo la formulación del problema. ¿Cómo es el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco- 2020?

Así mismo se desarrollan los objetivos, justificaciones de la investigación y como último también se desarrolló la importancia y variabilidad de la tesis.

En el Capítulo III: Se expone el antecedente de la investigación, así como trabajos de tesis desarrollados a nivel internacional, nacional y local, también se señalan las bases teóricas del estudio y los términos básicos.

En el capítulo IV, la cual comprende la descripción metodológica del estudio: enfoque, tipo, nivel y diseño de investigación elegido para el estudio, así mismo, las hipótesis, variable de estudio, la matriz de operacionalización de las variables, la descripción de la población, muestra y muestreo de estudio, las técnicas e instrumentos a emplearse para el recojo de la información y las técnicas de análisis e interpretación de los datos.

En el capítulo V, se plantea el cronograma de actividades a seguir para el desarrollo y culminación de la investigación.

En el capítulo VI, se detalla el presupuesto de la investigación, detallando los recursos y materiales a disponer para el desarrollo del estudio.

En el capítulo VII, se enlistan las fuentes de información empleadas en la investigación, en el apartado de “Referencias bibliográficas”, el cual se elaborará empleado la norma APA.

Las autoras

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En la presente investigación se desarrolló el tema de Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco -2020 el cual busca saber el nivel de estrés laboral y comparar los resultados de ambas instituciones que pueden estar surgiendo en docentes, ya que el trabajo que desarrollan los profesores son de 8 horas con un promedio de 30 alumnos. El esfuerzo que hacen los maestros dictando clases, impartiendo disciplina, corrigiendo deficiencias, planificando, atendiendo a los padres y representantes y atendiendo a las exigencias de actualización académica que provocan en cierto modo estrés en el entorno laboral, la cual afectara a su estado de salud.

A nivel internacional observo que los docentes para cada sub escala de Burnout tienden a tener niveles altos en la variable agotamiento emocional; puesto que un 55% se encuentra en este rango. Con respecto a la despersonalización nos indican que la gran mayoría de los encuestados (alrededor del 70%) no presentan ningún problema a este respecto (Zuniga y pizarro, 2018). En relación con la realización personal en trabajo señala que la incidencia de este problema es más bien baja. Es así que podríamos decir que el estrés laboral en cada ámbito o área es distinto dado que si tenemos docentes con pocos estudiantes el trabajo o estrés no sería tan elevado y la interacción docente, estudiante seria de mejor manera.

Los profesores presentaron diferente sintomatología asociado al síndrome de Burnout en sus niveles moderado o alto 12 % un síntoma, 32 % dos síntomas y 56 % tres síntomas; también el 56 % solo el 8 % presenta los 3 síntomas asociados al Burnout (Martinez et al, 2016) .Entonces podríamos decir que los docentes en esta época de pandemia llegaron a tener niveles más altos de estrés, ya que las exigencias de los estudiantes y/o familiares fueron incrementando ,ellos dejando de lado

su persona para poder enfocarse directamente en el trabajo para q así los estudiantes puedan recibir una mejor calidad de enseñanza.

Presentaron un nivel alto de riesgo psicosocial extralaboral con un porcentaje de 48,9%, un 59,1% presentan un nivel alto de estrés. Los predominantes para que los docentes sufriesen riesgos de niveles altos fueron las demandas de trabajo, para que los docentes sufran riesgos de estrés altos fueron las demandas de trabajo, ambientales y las de esfuerzo físico las cuales provocaron los niveles elevados de estrés. También se pudo observar que la dimensión con mayor reacción fueron los trabajos externos (Cali y Pantoja, 2020). Todas estas situaciones afectan tanto los estados de ánimo, las relaciones familiares y labores. Conllevando a que los docentes lleguen al punto de renunciar a las instituciones por no sentirse satisfechos con el trabajo y as aun con la presión que algunos padres de familia ejercen en esta.

A Nivel nacional Señala que el estrés laboral en trabajadores presenta un hostigamiento psicológico laboral del 58.2%, el factor que presentó nivel alto fue Comprometer la Salud con 89.9%. En cuanto al Estrés Laboral, se encontró que el 55.7% presenta nivel promedio (Salazar, 2017). Estos porcentajes hoy en día se están elevando por la crisis sanitaria las empresas les están obligando a renunciar a sus puestos de trabajo o también están aceptando la reducción de sus salarios por la necesidad económica es por ello que esto genera diferentes enfermedades.

Señala también que el estrés laboral en la caja municipal de ahorro indican que el 43.48% de los trabajadores presentan un nivel alto de estrés laboral, así mismo, el 78.26% presentan un nivel promedio en el clima organizacional (Choque, 2017). Hoy en día se están elevando por la crisis sanitaria ya que en la gran mayoría de entidades no financieras están reduciendo el personal por falta de presupuesto para sus pagos laborales que esto genera un desequilibrio emocional y laboral entre compañeros de trabajo.

Señala que los datos obtenidos fueron que el 67% de los docentes que presentan un desempeño regular, el 43% tiene un estrés elevado; así

mimo del 13.3% de docentes obtuvo un puntaje bueno, el 8.3% tiene estrés moderado; los 13.3% docentes que tuvieron un desempeño docente excelente, 7% tienen estrés moderado y del 7% de docentes con bajo desempeño el 3% presenta un nivel de estrés elevado (Valdivia, 2019). Se podría decir entonces que los niveles de estrés se encuentran en el área laboral ya que en ocasiones los docentes no saben controlar su ira, puede que también manifiesten desgaste emocional y esto conlleva a que en oportunidades no se presenten a trabajar. En la actualidad por la situación en la que estamos pasando algunos de ellos desistieron de seguir en la institución en las que trabajaban ya sea por que dejaron de lado a la familia o tuvieron síntomas de cansancio o por las exigencias que ellos mismos se dieron.

A nivel regional o local El estrés laboral en enfermeras presenta con un porcentaje de 47.1% un alto estrés así mismo menciona que el 29,4% de enfermeros presentan bajo estrés y un 23,5% un mediano estrés (Garcia, 2016). Estos porcentajes hoy en día se están elevando mucho más con la crisis sanitaria ya que no hay buena comunicación entre compañeros de trabajo ni tampoco cuentan con todas las medidas de protección sanitaria por falta de apoyo del mismo estado es por ello que esto genera enfermedades físicas, psicológicas .

Determina que el estrés laboral en enfermeras según la prueba realizada la mayoría del personal tiene edades de 50 a 59 años presentando el 25,9% y una minoría tiene edades entre 20 a 29 años presentando el 13,8%. Se encontró que del 100% (58), de personal de enfermería encuestados, 43.1% (25) presentan un nivel Medio de estrés, el 31% (18) un nivel Alto y un 25.9% (15) un nivel Bajo (Benites, 2017). Estos porcentajes hoy en día se están elevando por la crisis sanitaria ya que existen muchos casos de covid19 y también casos de diferentes enfermedades fisiológicas que esto produce la saturación de pacientes en el hospital es por ello que genera diferentes enfermedades en los enfermeros.

Señala que el estrés laboral en enfermero(a) presenta un porcentaje de 100% de los enfermeros presentan un grado de estrés de baja intensidad en su dimensión fatiga emocional y despersonalización; en su dimensión de Realización personal se observa que el 17% es de baja intensidad y el 83% es de alta intensidad (Aroni, 2019). Estos porcentajes hoy en día se están elevando por la crisis sanitaria por el miedo al contagio del covid19 y que ellos puedan transmitir la enfermedad a sus familiares es por ello que se genera diferentes enfermedades.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo es el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cómo es el cansancio emocional de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco- 2020?

P.E.2:

¿Cómo es la despersonalización de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco-2020?

P.E.3:

¿Cómo es la realización personal de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco-2020?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

En nuestra sociedad, el estrés está siendo notorio para la salud física y emocional, siendo así que las organizaciones públicas y privadas se están centrando más en la salud y desempeño de sus trabajadores. Siendo así, uno de los principales retos que asume el área de seguridad y salud en su centro laboral.

Las instituciones donde se realizará la investigación mostrarán rasgos claros de presencia de estrés laboral el cual afecta a su desempeño profesional. Así mismo los estados de estrés pueden alterar a todos en general, en cualquier circunstancia y edad también podemos decir el estrés laboral afecta la salud psíquica aumentando así los problemas

cardiovasculares. A mediano plazo el estrés laboral desgasta la energía que el cuerpo produce generando así consecuencias de mayor gravedad: trastornos gastrointestinales, respiratorios, endocrinos, dermatológicos entre otros. El estrés laboral puede generar problemas en la salud emocional y cognitiva esto hace que se provoque frustración, ansiedad, angustia, depresión, enojo, irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y dificultad en concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental, en la parte social puede generar distanciamiento o dificultades en las relaciones familiares, amistades, compañeros de trabajo.

2.4.2. Importancia

A nivel de la Psicología Educativa, aportará conocimientos para los psicólogos, docentes, sobre la importancia del estrés laboral.

Además, los resultados orientan a desarrollar programas de habilidades blandas que prioricen temas relacionados al manejo de la ira y frustración.

Finalmente, esta investigación generará apertura a futuros estudios nacionales para explorar la naturaleza de la problemática.

2.5. Objetivo general

Comparar el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020

2.6. Objetivos específicos

O.E.1:

Comparar el cansancio emocional de la variable estrés laboral de los docentes de EBR y EBE, Cusco- 2020.

O.E.2:

Comparar la despersonalización de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco-2020

O.E.3:

Comparar la realización personal de la variable estrés laboral de los docentes de EBR y EBE, Cusco-2020

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

La presente investigación se hizo con el propósito de identificar el estrés laboral en los docentes de EBR y EBE cusco – 2020

Esta investigación está orientada en docentes de ambas instituciones de los dos niveles primaria y secundaria que enseñan en la ciudad de Cusco.

2.7.2. Limitaciones

La investigación estuvo enmarcada en los docentes tanto en primaria y secundario.

Esta investigación solo comprende a docentes en general; más no al personal administrativo, ni de mantenimiento.

La investigación no realizara el seguimiento a través del tiempo ya que esta es de tipo transversal.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Riofrio (2019). desarrollo la investigación titulada: ***Medición de nivel de estrés laboral en los docentes de la facultada de medicina.*** Universidad del Azuay-Ecuador, para obtención de título de psicólogo organizacional. El tema de la investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y alcance descriptivo, La población de estudio está compuesta por 90 docentes que conforman todo el cuerpo docente registrado en la facultad de medicina, de los cuales se han seleccionado una muestra estadística de 73 participantes. Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación fueron: una encuesta para obtener datos sociodemográficos que permitan tener información de género, edad, estado civil, tipo de vivienda, promedio de ingreso, si ha sufrido algunas enfermedades crónicas degenerativas, entre otras. El test de Apreciación de Estrés EAE, el cual, tiene como función principal el estudio del estrés laboral. Finalmente, a la conclusión que llego el autor se determinó que la frecuencia de acontecimientos estresantes que han estado presentes en la vida de los docentes de la facultad de medicina de la universidad de Azuay ; en primer lugar , más de la mitad de los docentes presentan síntomas de estrés laboral , con presencia de acontecimientos estresantes en la vida de un 52,96%de los docentes universitarios estudiados .la frecuencia de situaciones estresantes en los docentes en la actualidad 76,2% mientras que las situaciones estresantes que han dejado de afectares presentan el 23,8%;por lo tanto ,existen mayor número de situaciones estresantes en la actualidad, demostrando que el estrés ha ido en crecimiento .

Acosta, Jiménez, Guillermo, Redondo (2018). Desarrollaron la investigación titulada: ***Estrés Ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento de cesar, Colombia***. Universidad Autónoma del Caribe, revista encuentros. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo de nivel correlación de alcance transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por docentes de la universidad del departamento del cesar lo que dio un total de 47 individuos.

Los resultados obtenidos de esta investigación descriptiva de los docentes frente a las variables sociodemográficas, indicó que el 64% de los docentes son casados o tienen unión marital de hecho, el 72% tienen formación post gradual finalizada en especialización, maestrías o doctorados. El 60% de los docentes son del estrato socioeconómico tres y solo el 51% tiene casa propia.

También en las características ocupacionales, se observó que el 66% están poco tiempo vinculados con la universidad y solo el 17% tiene más de 15 años de vinculación; el 87% de los encuestados se encuentran ocasionalmente y los demás son catedráticos. Con respecto al personal contratado se obtuvo un 83% el cual nos indica que se encuentran temporalmente.

El 45% de la población presenta niveles de estrés entre alto y muy Alto, el 40% se encuentran con niveles muy bajo y bajo y 15% con un estrés medio. Esto nos indica que el bienestar laboral de los docentes se va alterado por respuestas de estrés fisiológicas, cognitivas, afectivas, sociales y emocionales. Finalmente, a las conclusiones que llegaron los autores es que no se presentó ningún indicador de niveles de estrés. Aunque los datos presentados no pueden asegurar que el estrés laboral es un factor aislado o que sucede por azar entre los docentes.

Marino y Lucas (2015). Desarrollaron la investigación titulada: ***La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadas del estrés laboral en docentes de educación primaria***. Universidad de Valladolid-España, Artículo de investigación científica y tecnológica. El

estudio corresponde a un enfoque mixto de nivel correlación de un análisis de regresión lineal múltiple. La muestra estaba formada por 106 docentes de colegios de educación primaria pertenecientes a la zona centro de España. La técnica de recolección de dato fue la encuesta y para llevar a cabo la investigación, se utilizaron los cuatro instrumentos de medida que aparecen a continuación, todos ellos validados en investigaciones internacionales: La Escala de autoeficacia general (General Self-Efficacy Scale – GSES) (Scholz, Gutiérrez-Doña, Sud, & Schwarzer, 2002), con unos índices muy aceptables de fiabilidad, valores alfa entre 0.75 y 0.91. Este instrumento permite obtener una puntuación global en la percepción que tienen las personas sobre su capacidad para hacer frente a diferentes situaciones. La Escala de autorregulación (Self-Regulation Scale – SRS) (Luszczynska, Diehl, Gutiérrez-Doña, Kuusinen, & Schwarzer, 2004). La Escala de irritación (Irritation Scale – IS) (Mohr, 1986) es un instrumento creado inicialmente por un equipo de la Universidad de Leipzig con el propósito de evaluar el estrés en contextos laborales. La Escala de irritación (Irritation Scale – IS) (Mohr, 1986) es un instrumento creado inicialmente por un equipo de la Universidad de Leipzig con el propósito de evaluar el estrés en contextos laborales. El cuarto instrumento utilizado en la investigación fue el Cuestionario breve de burnout (CBB) (Moreno-Jiménez et al., 1997), en una versión adaptada para una muestra de profesores. Finalmente, a la conclusión que llegaron los autores que los sujetos con puntuaciones más altas en autoeficacia y autorregulación presentan menores niveles de estrés no ofreciendo un papel muy importante a las variables independientes consideradas en la explicación del estrés laboral

Nacionales

Bailón (2019). Desarrollo la investigación titulada: ***Análisis y Evaluación del Clima Institucional y el Estrés Laboral en los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Año 2018.*** Universidad Privada de Tacna, Tesis Para obtener el Grado Académico de: magister en docencia universitaria y gestión educativa. La presente investigación se realizó con el objetivo de analizar la situación organizacional, estrés

laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, el año 2018. Para ello se plantea una investigación descriptiva correlacional. La población estuvo constituida por 87 trabajadores y la muestra por 71, elegidos de manera aleatoria. Se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de la OIT-OMS para el estrés laboral y el cuestionario del Ministerio de Salud para la evaluación del clima organizacional, adaptado para la presente investigación. Los resultados muestran que los niveles de estrés laboral son bajos y el clima organizacional se encuentra en una situación por mejorar, existiendo una correlación inversa moderada entre estas variables. Finalmente, los autores llegaron a la conclusión de que cuando el estrés es bajo, la percepción del clima organizacional tiende a ser percibida de manera independiente; mientras que cuando los niveles de estrés son altos, se tiende a explicarlo como un efecto del clima organizacional deficiente. Se tiene que entender que los niveles de estrés cuando son elevados las personas tienden a no realizar un buen trabajo; se tiene que tomar en cuenta que cuando están mejor organizados la realización personal es de mejor manera.

Blas (2018). Desarrollo la investigación titulada: ***Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018.*** Universidad Cesar Vallejo, tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología. El propósito de dicha investigación fue saber si hay relación entre motivación entre motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018. La investigación correlacional tomo como muestra a 150 docentes de ambos sexos. Con un diseño de tipo no experimental transaccional correlacional. Se utilizó el manual de motivación para el trabajo (R-MAWS) y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS ambos adaptados a la realidad peruana. En dichos resultados de la investigación se encontró que existe una correlación inversa ($\rho = -.261^{**}$) y muy significativa ($p < 0.05$) entre las variables de motivación organizacional y estrés laboral en docentes de

una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018; lo cual indico que a mayor motivación organizacional, menor es el estrés laboral. Finalmente, a la conclusión que llego la autora fue lo siguiente: Que cuando las personas en el centro de trabajo interactúan de mejor manera unas con otras no predominan niveles de estrés laboral, ya que se organizan de mejor manera y la carga laboral no recae en una sola persona. La motivación que se dan entre ellos ayuda a que la carga laboral sea menor, ya que si se sienten desmotivados puede que en dichas ocasiones dejen el trabajo o puedan también dejar de lado a la familia por hacer mejor su labor teniendo en cuenta que pueden llegar a tener síntomas de cansancio físico y emocional.

Huamanchumo (2016) desarrollo la investigación titulada: ***Estrés Laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO*** tesis para optar el título de licenciada en psicología. La investigación considera un problema actual que aqueja a los docentes de una institución educativa nacional de Trujillo, El estudio corresponde a un nivel aplicativo, tipo correlacional, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 docentes, cuya muestra representativa fue de 64 docentes, la técnica fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron La Escala de Estresores Laborales y la Escala de Satisfacción Laboral, aplicados previa información a los sujetos de la investigación, quienes dieron su consentimiento. Los resultados arrojan un grado un nivel débil y significativo ($p < 0.05$), con lo que se llegó a determinar que la importancia del estudio radica en la identificación de correlaciones altamente significativas de las variables de Satisfacción Laboral y la incidencia en el desempeño profesional. Finalmente, los datos obtenidos por la autora fueron los siguientes: Los docentes evaluados se ubican en mayor porcentaje con 59.3% en el nivel elevado de estrés laboral y solamente un 12.5% se ubican en el nivel ausencia de estrés debido a que los trabajadores se encuentran emocionalmente agotados por lo cual sería de mucha importancia

trabajar con ellos en organizar bien su tiempo para poder así obtener una buena atmosfera laboral y que esta permita que no tengan agotamiento en el centro de trabajo .

Ortega Y Quispe (2016).Desarrollaron la investigación: ***Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la microred Ampliación Pauparcata*** .Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, tesis de investigación para obtener título profesional de psicólogos. El estudio es de enfoque cuantitativo de tipo descriptiva correlacional ,diseño no experimental transversal correlacional, la muestra está conformada por 114 trabajadores, las técnicas e instrumentos que fueron utilizados fue la observación, entrevista, pruebas psicométricas el test de inteligencia no verbal –TONNI2, cuestionario para personalidad niños – CPQ, test de la familia, test del árbol, los resultados obtenidos del estudio manifestaron una tendencia de desfavorable con el 58.8%, mientras que otros con un nivel es neutro con el 41.2% y se finaliza con los que no tienen incidencia a nivel favorable, es que los encuestados manifiestan una gran insatisfacción en su centro de labor generando así un mal clima laboral entre ellos. Por otra parte los encuestados manifestaron tendencias desfavorables con él con el 58.8%, y a nivel promedios se manifiestan con un nivel del 22.8% y se finaliza el análisis con el 18.4% a nivel alto, es decir que los encuestados se manifiestan que tiene un bajo nivel en cuanto a bienestar psicológico. En conclusión, Encontraron que las vinculaciones entre el estrés percibido, el bienestar psicológico y el grado de satisfacción laboral, y la evidencia reunida en el presente estudio permite corroborar el interjuego entre estas variables. Desde el momento que los trabajadores experimentan estrés, a su vez, experimentan menos satisfacción laboral y menos bienestar psicológico. En tanto que, entre los que no sufren de estrés laboral se evidencia una tendencia contraria, cabe decir que cuando hay menos estrés, más es satisfacción y bienestar.

Locales o regionales

Olivera (2019). Desarrollo la investigación titulada: ***Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica***. Universidad Cesar Vallejo, tesis para obtener el grado académico de doctora en educación. La presente investigación tuvo la finalidad de determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño en los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018; la metodología utilizada fue cuantitativa de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional; la población y la muestra estuvo conformada por todo el personal docente del nivel primaria y secundaria, los cuales fueron elegidos mediante un muestreo censal, para recoger la información se utilizó la técnica de la encuesta siendo su instrumento un cuestionario sobre Motivación y otro sobre desempeño docente. Se concluye que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,781$ que indica que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación generará un buen desempeño docente y viceversa. Finalmente, a la conclusión que llegó la autora fue: que los docentes de dicha institución tienen una buena motivación y que esto genera en ellos un buen desempeño docente y estudiante, estos al sentirse motivados generan confianza con los estudiantes ya que al ver su trabajo bien realizado se sienten felices porque están impartiendo una buena enseñanza. Ello también conlleva que no dejan de lado la parte familiar.

Marcos (2017). Desarrollo la investigación titulada: ***estrés en los docentes de la institución educativa secundaria colegio cooperativo mixto - chincha en el mes de abril de 2017***. Universidad Autónoma de Ica, la investigación se hizo para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Estrés en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria “Colegio Cooperativo Mixto - Chincha en el mes de abril de 2017” Formulación del problema: ¿Cuál es el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa secundaria “Colegio Cooperativo

Mixto - Chincha en el mes de abril de 2017? Concepto: El estrés laboral se diferencia en cada persona, sin embargo, esta influye sobre la salud del docente tanto física como mental. Finalmente, a la conclusión que llegó el autor fue que las variables de estrés en los docentes son altas en un 60%, donde las dimensiones significativas son ansiedad 20%, presión 20% y mal afrontamiento 20%.

Se puede decir en la sociedad en la que esta no influye con los problemas de Estrés en los docentes: podríamos asegurar que las estrategias adoptadas por los docentes no son medidas útiles en cuanto a la mejora de estos problemas. También se puede observar que no existe una relación significativa entre el uso de las estrategias de afrontamiento y los niveles de los docentes de estrés.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable Estrés Laboral

3.2.1.1. Definición de estrés laboral

- El estrés laboral se ha visto asociado principalmente a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional y problemas músculo-esqueléticos y a variables que componen los modelos explicativos del estrés como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de afrontamiento individual (Ososrio y Cardenas, 2016) .Por consiguiente estos autores definen al estrés laboral como un estado del organismo ya que la persona no sabe cómo afrontar su la carga laboral y emocional y está en ocasiones llega a afectar la interacción con otras personas de su entorno social.
- El estrés laboral se refiere a la tensión nerviosa que cada individuo expresa según el ámbito en el que se encuentre a pesar de que este sea una respuesta fisiológica o emocional como se menciona antes, puede llegar a tener consecuencias patológicas si las reacciones son inadecuadas están afecten no solo física, emocional sino también al ámbito familiar y social (Burgos et al, 2020). Es evidente que muchas personas han padecido estrés en algún momento de su vida, en

ocasiones no se sabe separa la vida laboral de la social y esto ocasiona que los niveles de estrés sean más elevados, estos en ocasiones puedan llegar a conducir a un estrés laboral cuya consecuencia puedan ser peligrosas.

- El estrés laboral en los docentes se ha generado por la carga laboral y emocional por el estado de emergencia sanitaria en el que actualmente nos encontramos. Este ha generado que los docentes tengan más niveles de estrés, ya que la sobrecarga de trabajo se ha elevado por el cambio del tipo de trabajo que llevan hoy en día; el hecho de no saber si los estudiantes están asistiendo a clases o el propio trabajo del docente no es productivo para sus alumnos y para ellos mismos, este conlleva que físicamente los docentes no se encuentren en agrado en el ámbito de trabajo, lo que conlleva que puedan dejar sus relaciones interpersonales por cumplir sus expectativas.

3.2.1.2. Teorías de Estrés Laboral

Teoría Del Maslach Burnout

Según la teoría de Maslach el estrés laboral está definido como la pérdida de energía, agotamiento físico y psicológico llegando al punto de causar síntomas de ansiedad, depresión, así como también desmotivación en el trabajo y agresividad en su entorno.

El Burnout es un síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg, psiquiatra que trabajaba en una clínica para toxicómanos en New Cork. Sus tres dimensiones pueden ser entendidas de la siguiente forma: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal.

Por otra lado Pines y Aronson (1988) discrepa con Maslach y Jackson ellos defienden que este síndrome puede ser observado en personas que no trabajan, determinan que este síndrome como un agotamiento emocional, mental y físico que incluye sentimientos de

importancia e inutilidad como también sensaciones de sentirse atrapado con falta de entusiasmo y autoestima.

A pesar de que existen una gran variedad de definiciones, algunas características son similares entre ellas tal y como aseguran Maslach y Schaufeli (1993), destacando lo siguiente:

- Dominio de los síntomas mentales o conductuales que los físicos, cansancio emocional.
- Los síntomas se manifiestan en personas que no sufrían ninguna psicopatología anteriormente.
- lo ordena como un síndrome clínico-laboral .
- una inadecuada adaptación al trabajo, el cual disminuye el rendimiento laboral junto a la sensación de baja autoestima.

3.2.1.2.1. Teoría de Karesek

Modelo Demanda –Control –Apoyo

Según Chiangla et.al (2013) en la revista salud de trabajadores menciona la teoría de Karesek (1979) quien formulo el modelo de demanda - control en función ante del estrés en el trabajador y sobre el nivel de control .El control en el trabajo hace referencia a dos componentes: la oportunidad de desarrollar habilidades propias y la autonomía para tomar decisiones en el trabajo ambas terminologías empleadas por Karesek. La autonomía se refiere a la aptitud que toman en decidir sobre sus propias tareas, poder controlar sus propias actividades.

La existencia psicológica tienen una concepción esencialmente cuantitativa: las interrupciones que obligan a dejar sus actividades del trabajo y volver a ellas más tarde, son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Fundamentalmente hace referencia a cuanto tiempo se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión del tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas.

3.2.1.2.2. Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll y Fredy

Salazar et .al (2004) desarrollo la investigación del emprendimiento donde explican la teoría de Hobfoll y Fredy (1993) donde afirman que el estrés surge cuando los individuos perciben aquello que les motiva estar amenazado o frustrados. Los estresores laborales amenazan los recursos de los trabajadores al generar inseguridad sobre sus habilidades para alcanzar el éxito profesional. Un supuesto básico de la teoría es que la gente se esfuerza en proteger, conservar y obtener más recursos. Estos recursos tienen que ser valorados por las demás personas a medida que ellos ganan más recursos y el trabajo es más fructífero. La teoría define al estrés como la pérdida de los recursos ya ganados, pero si la persona evita no perder sus recursos disminuye los niveles de estrés.

La importancia de las relaciones con los demás supervisores, compañeros y personas hacia las que se dirige el trabajo y de sus consecuencias como fuente de estrés en la percepción de situaciones de pérdida o ganancia, hace que la persona tenga un esfuerzo constante para proteger y conseguir recursos. Esto cambiara las percepciones y cogniciones de manera positiva y así disminuye los niveles de estrés percibido y del síndrome.

Otros investigadores consideran los modelos elaborados desde la teoría organizacional. Estos se caracterizan por enfatizar los estresores del contexto de la organización y las estrategias de afrontamiento que se emplean ante el estrés laboral.

Brenner y Mooney, 1983 nos dice q la crisis económica es un factor para q los recursos disminuyan considerablemente. Si la persona no trabaja sus recursos y las posibilidades de conseguir algo son bajas. El trabajo implica una remuneración y un recurso indispensable para la seguridad y estabilidad de la persona. Autoestima y acceso a los recursos comunitarios.

3.2.1.2.3. Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter

Según los modelos teóricos de síndrome de burnout menciona a modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter 1978 (op.cit) el estrés laboral, con relación al síndrome de *burnout*, está producido por situaciones de sobrecarga laboral, y por poca estimulación y/o motivación en el ámbito laboral en el puesto de trabajo. La persona tiende a sentirse agotada, pierde el control y como resultado disminuye su perspectiva de autoimagen, sentimientos de irritabilidad, dolor de cabeza, malestar en el cuerpo y fatiga .como segunda fase el proceso de estrés es diferente ya q el profesional trata de alejarse de los problemas, de las situaciones estresantes puesto que ha desarrollado estrategias de afrontamiento a la situación laboral Ahora bien, este distanciamiento puede tener un carácter constructivo. Cuando el profesional no se implica en el problema del usuario, aunque le atiende sin eliminar la empatía, por el contrario, un carácter contra productivo, cuando el distanciamiento conlleva indiferencia emocional, cinismo, rigidez en el trato, o ignorar a la persona. Aunque, inicialmente el trabajador busca resolver las situaciones de forma constructiva, la persistencia de las condiciones de sobrecarga o pobreza de rol le llevan a tratar a los demás como objetos.

3.2.1.3. Dimensiones de Estrés Laboral

Según el cuestionario de Maslach Burnout describe 3 dimensiones que son utilizadas para la calificación de estrés laboral:

- 3.2.1.3.1. **Cansancio Emocional (Ae):** Hace referencia a las sensaciones de esfuerzo, se ve como el profesional llega a un punto en el cual toda su capacidad de entrega y la falta de energía disminuye notoriamente.
- 3.2.1.3.2. **Despersonalización (D):** Se desarrollan actitudes y respuestas negativas hacia las personas con las que se trabaja o con ellas mismas ya que se sienten merecedoras de estos problemas.
- 3.2.1.3.3. **Reducida Realización Personal (Rp):** Este estado implica a la realización de evaluarse negativamente en todas las actividades que

pueda estar realizando y surge de un modo especial ya que sucede cuando la persona trabaja con otras y ve que su trabajo no llega a tener las mismas expectativas q sus demás compañeros, tiende a sentir negativismo.

En estos casos el profesional puede llegar a sentirse menos que los demás, consigo mismo y con su labor.

3.2.1.4. Diestrés y Eustress

Según Del Hoyo (2004) define que el diestrés o conocida también como estrés negativo se manifiesta en una excesiva reacción al estrés por mucha saturación de trabajo que afecta física y psicológicamente por demasiada energía que se produce y no se consume; por otra parte, el eustress también conocida como el estrés bueno es preciso en nuestra vida cotidiana y ejerce una función de protección en el organismo.

3.2.1.5. Causas del Estrés en el Trabajo

Según Guízar (2013) define que las causas del estrés en el trabajo pueden ser temporales o tener una larga duración de cuerdo al tiempo que prevalece. Hay dos tipos de causas que provocan el estrés: las relativas al trabajo y las ajenas a éste, que se describe de la siguiente manera:

- Sobrecarga de trabajo.
- Presiones de tiempo.
- Supervisión deficiente. Ausencia de programas de coaching.
- Clima político inseguro (amenaza constante de despidos).
- Autoridad insuficiente, no acorde con las responsabilidades.
- Ambigüedad de funciones.
- Diferencias entre los valores personales y los de la compañía.
- Cambios de cualquier tipo, sobre todo cuando por alguna causa son fundamentales o poco usuales.
- Imposibilidad de conseguir los objetivos.

3.2.1.6. Consecuencias del Estrés Laboral

Según Cano (2002) las consecuencias negativas son múltiples, pero a grandes riesgos genera una influencia negativa hacia la salud, al deterioro cognitivo y al rendimiento de esta manera.

- Hábitos relacionados con la salud: por la falta de tiempo aumenta los hábitos negativos que afectan en la salud como son fumar, beber, comer en exceso y se reducen las conductas saludables como hacer ejercicios, comer saludable, guardar una dieta, dormir lo suficiente, estos cambios negativos pueden afectar en diferentes ámbitos de la persona en lo familiar, relaciones sociales, el trabajo, la salud.
- Los síntomas fisiológicos (como el sistema nervioso autónomo y el sistema inmune): puede producir disfunciones fisiológicas y psicosomáticas como dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, problemas sexuales.
- Los cambios cognitivos: afectan en la conducta, emociones y en la salud el sujeto puede llegar a tener cambios irregulares en su pensamiento como fobias, pensamientos negativos, temores irregulares.

3.2.1.7. Tipos de Estrés

Guizar (2013) en su libro titulado desarrollo organizacional menciona las personalidades que afrontan el estrés donde cita a Friedman y Roseman (1959) quienes desarrollaron dos tipos de personalidad ala respuesta a una situación de estrés.

- Personalidad tipo A: Las personas de este tipo son impetuosos, competentes, se fijan normas de desempeño elevado y se someten constantemente a presiones de tiempo, por las cuales sufren de presiones intensas que provocan una serie de desórdenes físicos.
- Personalidad de tipo B: La persona muestra una actitud más relajada, mantiene una misma postura a una situación de

trabajo son relativamente tranquilas a presión de tiempo por lo que tienen menos propensos a padecer de problemas relacionados con la tensión.

El estrés no solo se presenta dentro del trabajo si no también fuera del área de trabajo que puede generar problemas graves de comportamiento en el centro de laboral por la falta de insatisfacción personal.

3.3. Marco conceptual

- **Estrés:** según Hans Selye (1986) el estrés es una respuesta del organismo a ciertas demandas que se impone al profesional. dicha respuesta puede ser de tipo psicológica (mental) o fisiológica (orgánica).
- **Autoestima:** Para Coopersmith (1967), fisiólogo y psicólogo, la autoestima es la evaluación que una persona hace de sí mismo, expresando así actitudes de aprobación a su persona pudiendo así dar juicios de sus méritos. La autoestima es pues un conjunto de percepciones evaluaciones pensamientos generalmente positivos q los individuos tienen por su persona.
- **Organización:** Según Rodríguez et.al (2004) la organización como la identificación y clasificación de actividades requeridas para llegar a un solo objetivo. Cabe resaltar que una organización solo puede existir cuando las personas se comunican y hay una buena coordinación para lograr su propósito.
- **Sentimiento:** Berastegi (2007) desarrollo el sentimiento vs emociones donde cita a Richard. S. Lazarus (1991), que define al sentimiento como el componente subjetivo y cognitivo de las emociones, es decir la etiqueta que le da la persona a la emoción.
- **Competencia:** Según Molina et.al (2009) la competencia es una capacidad individual relacionada con el desempeño bueno que se tiene en algún ámbito se relaciona con tener

conocimiento amplio, actitudes y destrezas que hace a la persona capaz de conseguir su objetivo.

IV. METODOLOGÍA

La presente investigación se encuentra enmarcada en el enfoque cuantitativo, y que de acuerdo con Hernández Sampieri, Christian Mendoza en el año (2018), esta investigación se vale de la medición numérica, el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, con la finalidad de comparar y poner a prueba la teoría de Maslach Burnout.

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

El tipo o alcance de la investigación es básica, este tipo de Investigación es conocida también como pura o teórica, tiene como propósito generar nuevos conocimientos sin un fin inmediato o específico llevando a cabo una aplicación práctica. Está orientada a conocer y busca aportar a la resolución de problemas grandes y con una validez general.

Según su nivel de investigación, corresponde al nivel Descriptivo porque buscamos conocer el nivel Estrés laboral en docentes de un EBR y EBE en el año 2020 y posteriormente establecer el grado de similitud o diferencia que existe en los resultados que existen entre ambas instituciones (Hernández, Mendoza 2018).

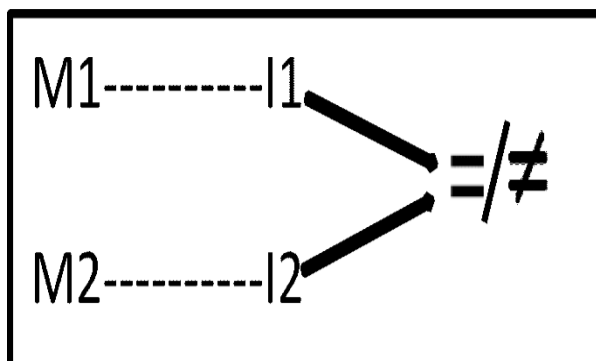
De acuerdo al control o no de la variable de estudio, es de tipo no experimental, el cual, según Hernández, Mendoza (2018), refieren que la investigación no experimental es aquella que se lleva a cabo sin la necesidad de manipular intencionadamente las variables objeto de estudio.

4.2. Diseño de Investigación

Se considera que la investigación sigue un diseño Descriptivo Comparativo. Los estudios Descriptivos “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (Hernández, Mendoza, 2018, p. 108). Este diseño busca especificar características, perfiles de las personas,

grupos o comunidades o cualquier otro fenómeno que esté sometido a un análisis.

La fórmula del diseño de investigación elegido es la siguiente:



Donde:

M1: Muestra conformada por 25 docentes de EBR, Cusco 2020.

M2: Muestra conformada por 25 docentes de EBE, Cusco 2020.

V1: variable estrés laboral en docentes de EBR, Cusco 2020

V2: variable estrés laboral en docentes de EBE, Cusco 2020

≠/: Posibilidad de encontrar semejanzas o diferencias.

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población.

La población de estudio estará confirmada por 50 docentes los cuales están divididos por 25 docentes de EBR y 25 docentes EBE, CUSCO. Es así que la muestra de estudio quedara conformada por 50 docentes.

4.3.2. Muestra

Por ser una muestra pequeña, la muestra es de 50 docentes las cuales están divididas por 25 docentes de ERB Y 25 de EBE siendo una muestra censal.

4.3.3. Muestreo

Se utilizará el muestreo No Probabilístico porque se trabajará con el total de docentes de ambas instituciones educativas.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

HG: Existe diferencia en el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020.

H.0: No existe diferencia de estrés laboral en docentes de EBR y EBE, Cusco 2020

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: Existe diferencia de cansancio emocional en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020.

H.E.2: Existe diferencia de despersonalización el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020.

H.E.3: Existe diferencia en la realización personal en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020.

4.5. Identificación de variables

Estrés Laboral: Según el cuestionario de Maslach el estrés laboral está definido como la pérdida de energía, agotamiento físico y psicológico llegando al punto de causar síntomas de ansiedad, depresión, así como también desmotivación en el trabajo y agresividad en su entorno.

4.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral en los docentes se ha generado por la carga laboral y emocional por el estado de emergencia sanitaria en el que actualmente nos encontramos. Este ha generado que los docentes tengan más niveles de estrés, ya que la sobrecarga de trabajo se ha elevado por el cambio del tipo de trabajo que llevan hoy en día; el hecho de no saber si los estudiantes están asistiendo a clases o el propio trabajo del docente no es productivo para sus alumnos.	El cuestionario de Maslach Burnout está dividido en tres dimensiones, la dimensión 1 tiene 9 ítems, la dimensión 2 tiene 5 ítems y la dimensión 3 tiene 8 ítems. En total el cuestionario tiene una totalidad de 22 ítems.	D.1: AGOTAMIENTO	- Está formado por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.	La escala de medición corresponde a tipo ordinal - escala de liker, según el inventario de maslach burnout
			D.2: DESPERSONALIZACIÓN	- Consta de 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos a los sujetos (objeto de atención).	
			D.3: REDUCIDA REALIZACIÓN PERSONAL	- Estas compuesta por 8 ítems que describen sentimiento de competencia y realización.	

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

Entrevista Psicológica

La entrevista psicológica es la técnica de evaluación más utilizada en psicología. Su utilización se justifica por su eficacia tanto para indagar contenidos no observables como para servir de guía y orientación sobre qué contenidos deben ser evaluados con otros procedimientos.

4.7.2. Instrumento.

INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH (MBI)

FICHA TECNICA

Nombre Original: Maslach Burnout Inventory, Manual.

Nombre de la Adaptación: Inventario Burnout de Maslach (MBI).

Síndrome del Quemado por Estes Laboral Asistencial.

Versiones: Única y completa (MBI) con 22 preguntas. Con las escalas de...

- Cansancio Emocional: 09 preguntas.

- Despersonalización: 05 preguntas.

- Realización Personal: 08 preguntas.

Autores: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980)

Procedencia: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA.

Adaptación: Española. Estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997. Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.

Editorial: TEA ediciones (1997).

Aplicación: Individual y colectiva. Adultos en profesiones de servicio humanos.

Finalidad: Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout...

- Escala **CE:** Cansancio Emocional.

- Escala **DP:** Despersonalización.

- Escala **RP:** Realización Personal.

Material: Manual (1.997) y ejemplar.

Tipificación: Baremos de tipo general (reunión de varias sub-muestras) y discriminado por género en puntuaciones *centiles*, con escalas ordinal que va desde 1 a 99; y la escala **típica S** cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades.

Tiempo: No tiene limitado, pero la mayoría de los sujetos tarda entre 10 y 15 minutos en completarlo.

V. RESULTADOS

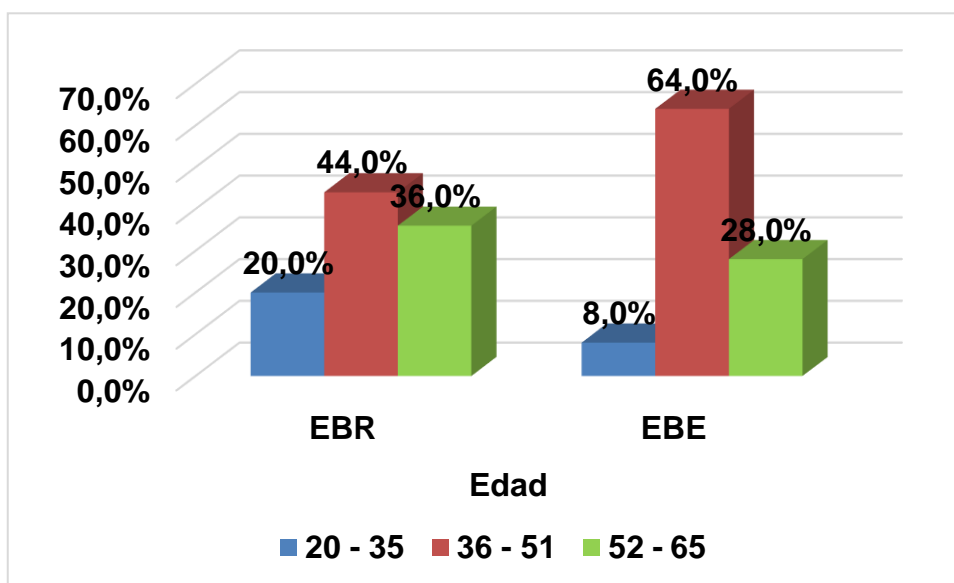
5.1. Presentación de Resultados

Tabla N° 01: Edad de los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

Edad	Docente EBR		Docente EBE	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
20 - 35	5	20,0%	2	8,0%
36 - 51	11	44,0%	16	64,0%
52 - 65	9	36,0%	7	28,0%
Total	25	100,0%	25	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 01: Edad de los docentes de EBR y EBE en el año 2020



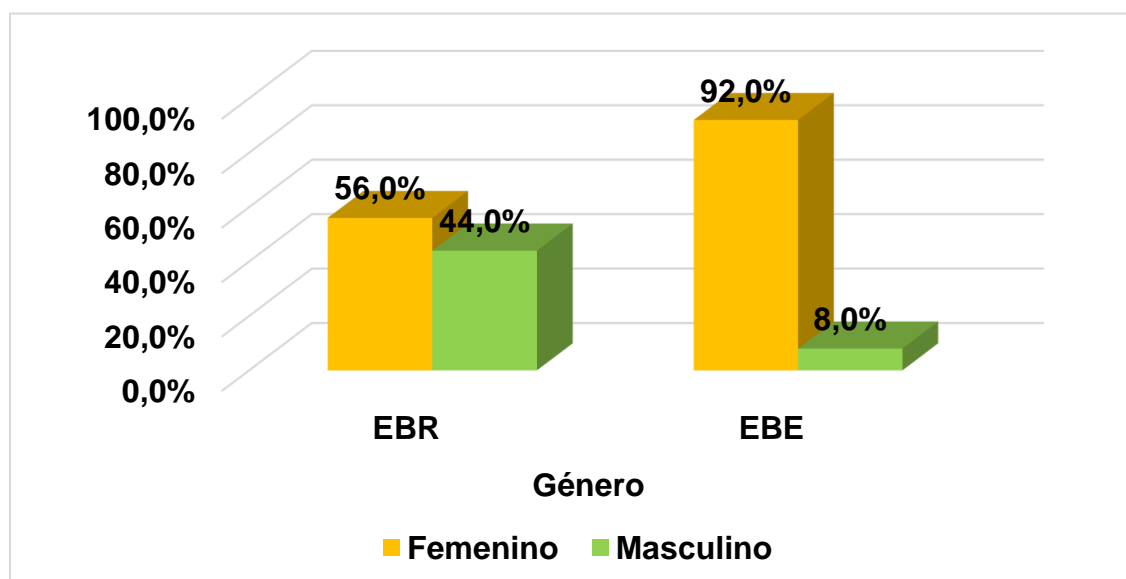
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 02: Género de los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

	Doc nte			
	EBR		EBE	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	14	56,0%	23	92,0%
Masculino	11	44,0%	2	8,0%
Total	25	100,0%	25	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 02: Género de los docentes de EBR y EBE en el año 2020.



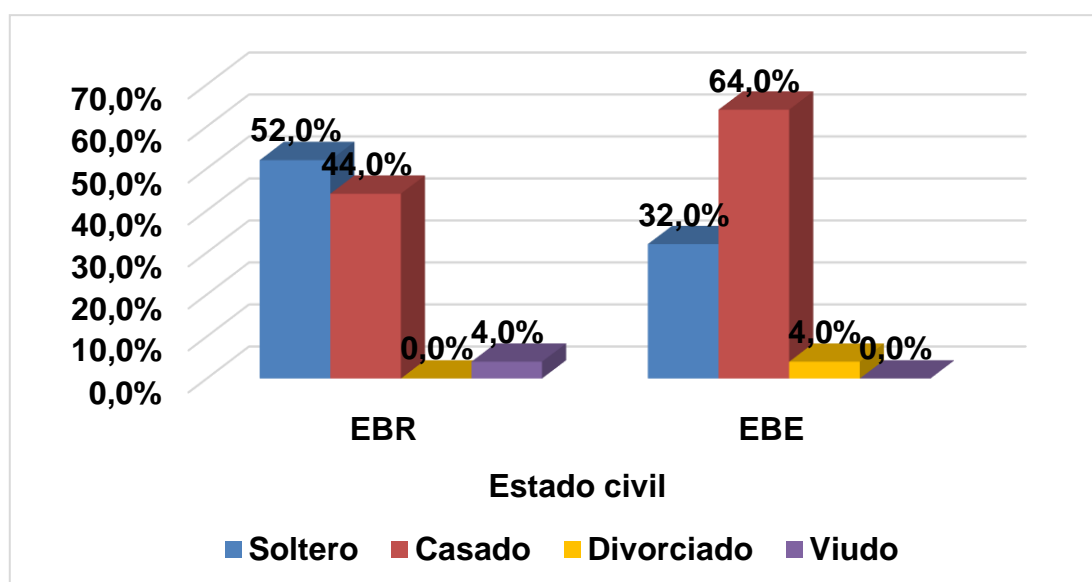
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 03: Estado civil de los docentes de EBR y EBE en el año 2020

	Doc nte			
	EBR		EBE	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	13	52,0%	8	32,0%
Casado	11	44,0%	16	64,0%
Divorciado	0	0,0%	1	4,0%
Viudo	1	4,0%	0	0,0%
Total	25	100,0%	25	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 03: Estado civil de los docentes de EBR y EBE en el año 2020.



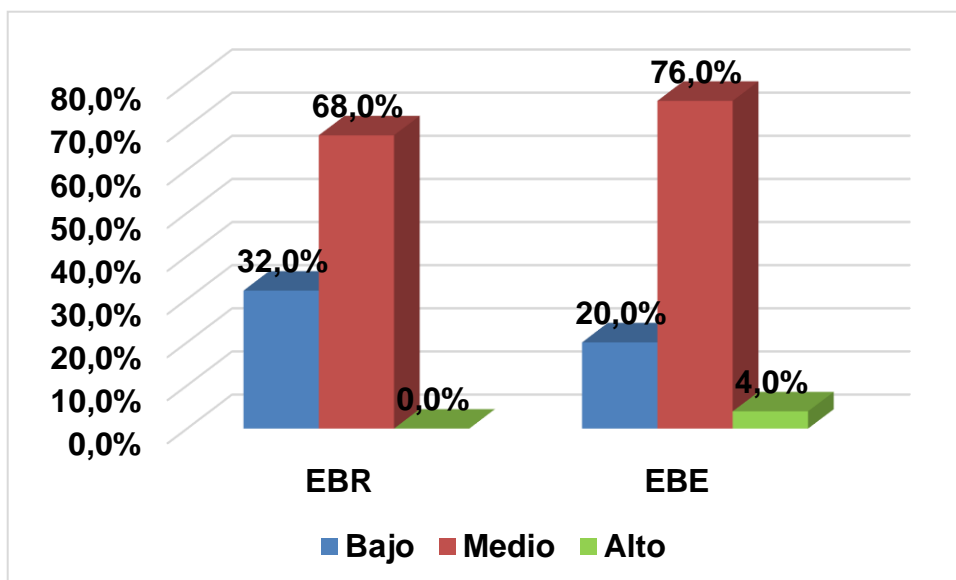
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 04: Resultado de la variable estrés laboral en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

	Doc nte				
	EBR			EBE	
	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-45	8	32,0%	5	20,0%
Medio	44-89	17	68,0%	19	76,0%
Alto	42 a más	0	0,0%	1	4,0%
Total		25	100,0%	25	100,0%
	Media		52.96		55.56

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 04: Resultado de la variable estrés laboral en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

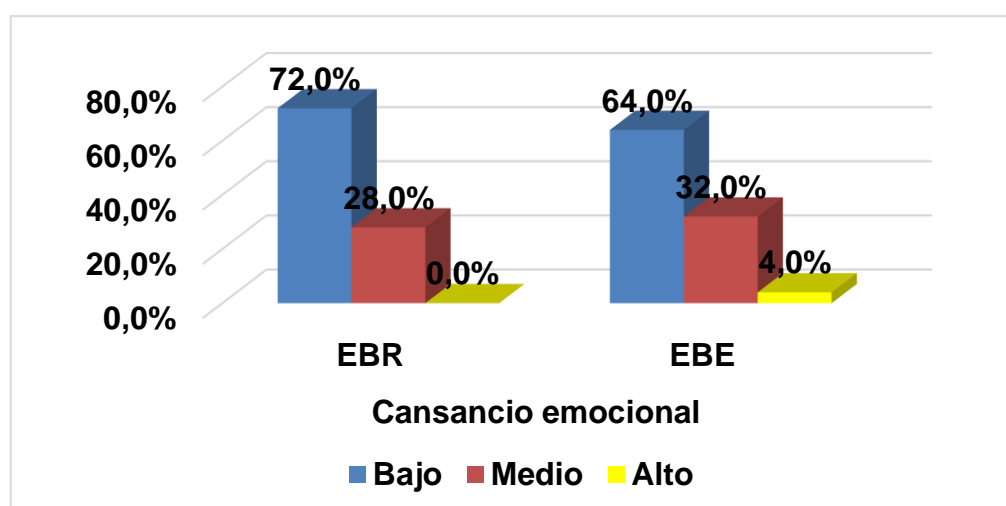


Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 05: Resultado de la dimensión Cansancio emocional en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

	Doc nte				
	EBR			EBE	
	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-18	18	72,0%	16	64,0%
Medio	19-36	7	28,0%	8	32,0%
Alto	37 a más	0	0,0%	1	4,0%
Total		25	100,0%	25	100,0%
	Media		13,88		15,60

Figura N° 05: Resultado de la dimensión Cansancio emocional en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.



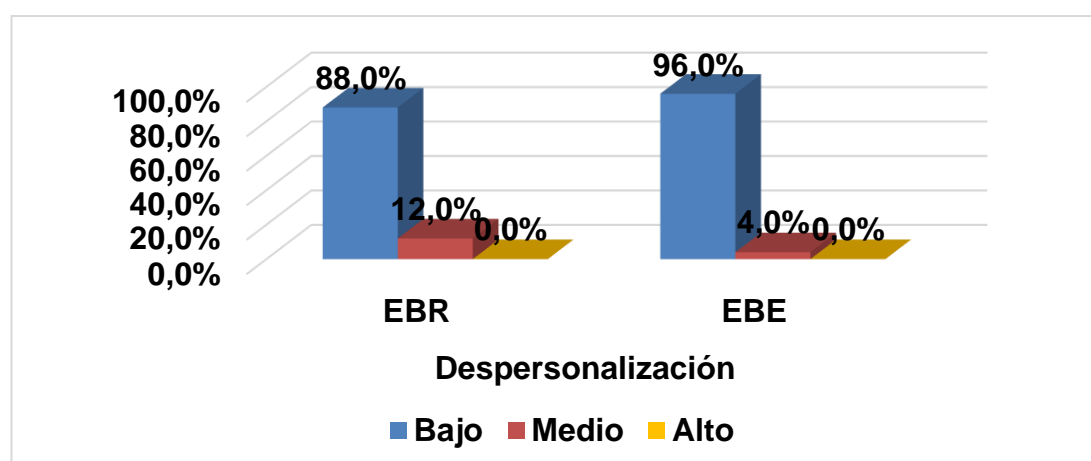
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 06: Resultado de la dimensión despersonalización en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

		Doc nte			
		EBR		EBE	
	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-10	22	88,0%	24	96,0%
Medio	11-20	3	12,0%	1	4,0%
Alto	21 a más	0	0,0%	0	0,0%
Total		25	100,0%	25	100,0%
	Media		4,44		2,80

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 06: Resultado de la dimensión despersonalización en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.



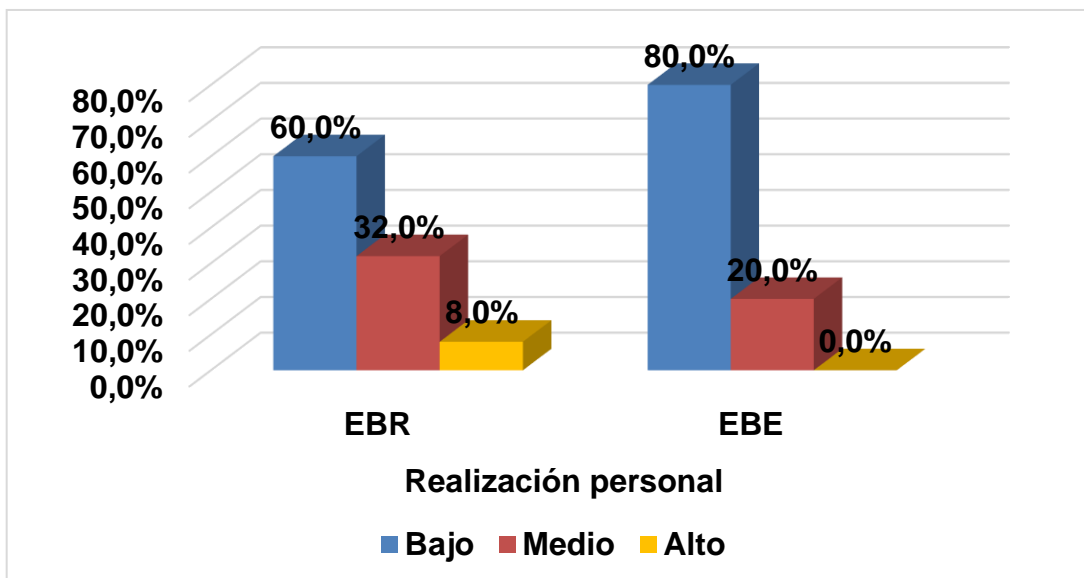
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 07: Resultado de la dimensión realización personal en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

	Rango	EBR		EBE	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32 a más	15	60,0%	20	80,0%
Medio	16-31	8	32,0%	5	20,0%
Alto	0-15	2	8,0%	0	0,0%
Total		25	100,0%	25	100,0%
	Media		34,64		37,16

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 07: Resultado de la dimensión realización personal en los docentes de EBR y EBE en el año 2020.



Fuente: Elaboración propia

5.2 Interpretación de los Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos y expresados en la estadística descriptiva comparativo:

1. En la tabla y gráfico N° 01, se observó la edad de los docentes de EBR donde, el 20% (5/25), tienen la edad de 20 a 35 años, el 44% (11/25) pertenecen a la edad de 36 a 51 años, así mismo el 36% (9/25) pertenece a la edad de 52 a 65 años ; también se observó la edad de los docentes de EBE donde 8%(2/25) tienen la edad de 20 a 35 años, el 64% (16/25) pertenecen a la edad de 36 a 51 años, así mismo el 28% (7/25) pertenece a la edad de 52 a 65 años .
2. En la tabla y gráfico N° 02, se observó el género de los docentes de EBR donde, el 56% (14/25), de los docentes son mujeres y el 44% (11/25) son varones, así mismo, se observa el género de los docentes de EBE donde, el 92% (23/25), de los docentes son mujeres y el 8% (2/25) son varones
3. En la tabla y gráfico N° 03, se observó el estado civil de los docentes de EBR donde, el 52% (13/25), son “solteros”, el 44% (11/25) son “casados”, ningún docente es “divorciado” y el 4% (1/25) son viudos; así mismo se observa el estado civil de los docentes de EBE donde, el 32% (8/25), son “solteros”, el 64% (16/25) son “casados”, el 4% (1/25) es “divorciado” y ningún docente es viudo.
4. En la tabla y gráfico N° 04, se observó el estrés laboral de los docentes de EBR que, 32% (8/25), se ha ubicado en un nivel bajo de estrés laboral, por otro lado, un 68% (17/25) presentan un nivel medio de estrés laboral y nadie presenta un estrés alto, además se observó el estrés laboral de los docentes de EBE que, 20% (5/25), se ha ubicado en un nivel bajo de estrés laboral, por otro lado, un 76% (19/25)

presentan un nivel medio de estrés laboral y el 4% (1/25) presenta un estrés laboral alto.

5. En la tabla y gráfico N° 05, se observa el cansancio emocional de los docentes de EBR que, 72% (18/25), se ha ubicado en un nivel bajo de cansancio emocional, por otro lado, un 28% (7/25) presentan un nivel medio de cansancio emocional y nadie presenta un cansancio emocional alto, de la misma forma se observó el cansancio emocional de los docentes de EBE que, 64% (16/25), se ha ubicado en un nivel bajo de cansancio emocional, por otro lado, un 32% (8/25) presentan un nivel medio de cansancio emocional y el 4% (1/25) presenta un cansancio emocional alto.
6. En la tabla y gráfico N° 06, se observa la despersonalización de los docentes de EBR que, 88% (22/25), se ha ubicado en un nivel bajo de despersonalización, por otro lado, un 12% (3/25) presentan un nivel medio de despersonalización y nadie presenta despersonalización de nivel alto, así mismo se observó la despersonalización de los docentes de EBE que, 96% (24/25), se ha ubicado en un nivel bajo de despersonalización, por otro lado, un 4% (1/25) presentan un nivel medio de despersonalización y nadie presenta una despersonalización de nivel alto.
7. En la tabla y gráfico N° 07, se observa la realización personal de los docentes de EBR que, 60%(15/25), se ha ubicado en un nivel bajo de realización personal, por otro lado, un 32% (8/25) presentan un nivel medio de realización personal y el 8%(2/25) presenta una realización personal de nivel alto, por otra parte se observó la realización personal de los docentes de EBE que, 80% (20/25), se ha ubicado en un nivel bajo de realización personal, por otro lado, un 20% (5/25) presentan un nivel medio de realización personal y ninguno presento una realización personal de nivel alto.

Prueba de hipótesis

Antes de probar las hipótesis se pretende probar si cumple la normalidad y homogeneidad de varianza para decir que tipo de estadístico se probará:

A. Prueba de normalidad:

Para probar la distribución normal del estrés laboral de los docentes EBR y EBE, en este caso se trabajó con el estadístico Shapiro Wilk porque la muestra es pequeña como se ve en la tabla:

Docente	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P_valor
EBR Estrés laboral	0,985	25	0,960
EBE Estrés laboral	0,957	25	0,354

Fuente: Elaboración propia

- **Prueba de hipótesis**

H_0 : Existe normalidad de estrés laboral entre los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

H_a : No existe normalidad de estrés laboral entre los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

- **Nivel de significancia** $\alpha = 5\% = 0.05$
- $P_valor_{EBR}=0.960=96\%>5\%$ se acepta la hipótesis nula
- $P_valor_{EBE}=0.354=35.4\%>5\%$, se acepta la hipótesis nula.
- **Conclusión:** Existe normalidad de estrés laboral entre los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

Cumple la distribución normal, para este estudio se trabajó con la prueba T de Student para muestras independientes. Así mismo se probará la homogeneidad de varianzas.

B. prueba de Homogeneidad de varianzas

Prueba de homogeneidad de varianzas

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Estrés laboral	Se basa en la media	0,166	1	48	0,685

Fuente: Elaboración propia

- **Prueba de hipótesis**

H_0 : Existe homogeneidad de varianzas de estrés laboral entre los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

H_a : No Existe homogeneidad de varianzas del estrés laboral entre los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

- **Nivel de significancia** $\alpha = 5\% = 0.05$
- **P_valor** $_{EBR y EBE} = 0.685 = 68.5\% > 5\%$ se acepta la hipótesis nula
- **Conclusión:** Existe homogeneidad de varianzas de estrés laboral entre los docentes de EBR y EBE en el año 2020.

5.3.1 Prueba de hipótesis general

Comparar el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco.2020.

Prueba de muestras independientes

		prueba t para la igualdad de medias				
		T	Gl	P_valor	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Estrés laboral	Se asumen varianzas iguales	-0,604	48	0,549	-11,259	6,059
	Media EBR	52,96				
	Media EBE	55,56				

Fuente: Elaboración propia

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	$H_0: (\mu_{EBR} = \mu_{EBE})$:Estrés Laboral en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.
	$H_a: (\mu_{EBR} \neq \mu_{EBE})$:Estrés Laboral en Docentes es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05 = 5\%$
Valor p calculado	$P_{valor} = 0,549 = 54.9\%$
Conclusión	Como $P_{valor} > 0,05$, se acepta la hipótesis nula y se concluye que el estrés Laboral en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020. El promedio del Estrés laboral de los docentes del EBR es 52.96 y el promedio del Estrés laboral de los docentes del EBE es 55.56.

Método tradicional

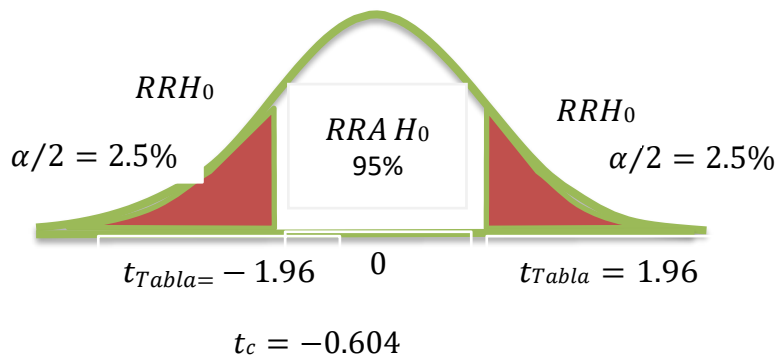
$$t_{\text{calculado}} = \frac{(\mu_{EBR} - \mu_{EBE})}{\sqrt{\frac{S_{EBR}^2}{N_{EBR}} + \frac{S_{EBE}^2}{N_{EBE}}}}$$

$$\text{grados de libertad}(gl) = (n^0_{EBR} - 1) + (n^0_{EBE} - 1)$$

$$gl = (25 - 1) + (25 - 1) = 48$$

Distribución t
Valores de t tales que la probabilidad sea menor o igual a la especificada (1)

Grados de libertad v	Probabilidad a la derecha del valor dado en la tabla									
	0.40	0.30	0.20	0.15	0.10	0.075	0.05	0.025	0.01	0.005
48	0.325	0.727	1.376	1.963	3.078	4.165	6.314	1.96	31.821	63.656



Conclusión: $t_c > t_{\text{tabla}}$, El t_c se encuentra en la región de aceptación de la hipótesis nula, por consiguiente se concluye que el estrés Laboral en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.Por ambos métodos se llega a la misma conclusión.

5.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

Comparar el cansancio emocional de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco- 2020

Prueba de muestras independientes

		prueba t para la igualdad de medias				
		T	gl	Sig. (bilateral)	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Cansancio emocional	Se asumen varianzas iguales	-0,628	48	0,533	-7,226	3,786
	Media EBR	13,88				
	Media EBE	15,60				

Fuente: Elaboración propia

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	$H_0: (\mu_{EBR} = \mu_{EBE})$: Cansancio emocional de la variable estrés laboral en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.
	$H_1: (\mu_{EBR} \neq \mu_{EBE})$: Cansancio emocional de la variable estrés laboral en Docentes es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05 = 5\%$
Valor p calculado	$P_{valor} = 0,533 = 53.3\%$
Conclusión	Como $P_{valor} > 0,05$, se acepta la hipótesis nula y se concluye que el cansancio emocional en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020. El promedio del cansancio emocional de los docentes del EBR es 13.88 y el promedio del cansancio emocional de los docentes del EBE es 15.60.

Método tradicional

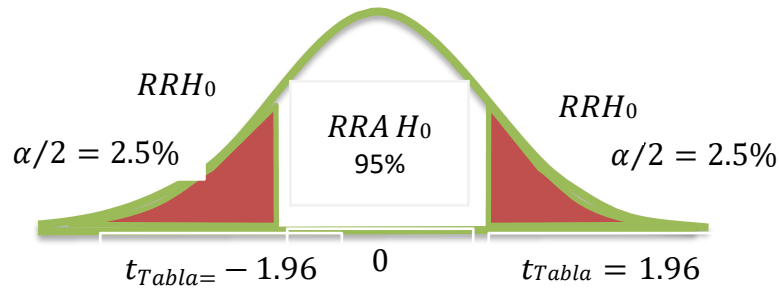
$$t_{calculado} = \frac{(\mu_{EBR} - \mu_{EBE})}{\sqrt{\frac{s_{EBR}^2}{N_{EBR}} + \frac{s_{EBE}^2}{N_{EBE}}}}$$

$$grados\ de\ libertad(gl) = (n^0_{EBR} - 1) + (n^0_{EBE} - 1)$$

$$gl = (25 - 1) + (25 - 1) = 48$$

Distribución t
Valores de t tales que la probabilidad sea menor o igual a la especificada (1)

Grados de libertad v	Probabilidad a la derecha del valor dado en la tabla									
	0.40	0.30	0.20	0.15	0.10	0.075	0.05	0.025	0.01	0.005
48	0.325	0.727	1.376	1.963	3.078	4.165	6.314	1.96	31.821	63.656



$$t_c = -0.628$$

Conclusión: $t_c > t_{Tabla}$, El t_c se encuentra en la región de aceptación de la hipótesis nula, por consiguiente se concluye que el cansancio emocional en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020. Por ambos métodos se llega a la misma conclusión.

5.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

Comparar la despersonalización de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco- 2020

Prueba de muestras independientes

		prueba t para la igualdad de medias				
		t	gl	Sig. (bilateral)	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Despersonalización	Se asumen varianzas iguales	1.332	48	0,190	-0,846	4,126
	Media EBR	4.44				
	Media EBE	2.80				

Fuente: Elaboración propia

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	$H_0: (\mu_{EBR} = \mu_{EBE})$: Despersonalización de la variable estrés laboral en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.
	$H_1: (\mu_{EBR} \neq \mu_{EBE})$: Despersonalización de la variable estrés laboral en Docentes es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05 = 5\%$
Valor p calculado	$P_{valor} = 0,190 = 19.0\%$
Conclusión	Como $P_{valor} > 0,05$, se acepta la hipótesis nula y se concluye que la despersonalización en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020. El promedio de la despersonalización de los docentes del EBR es 4.44 y el promedio de la despersonalización de los docentes del EBE es 2.80.

Método tradicional

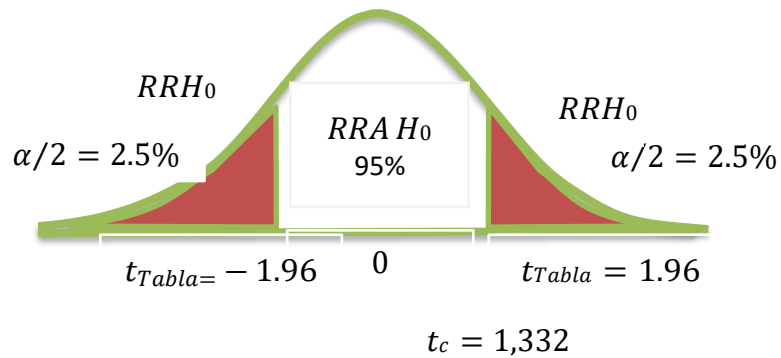
$$t_{calculado} = \frac{(\mu_{EBR} - \mu_{EBE})}{\sqrt{\frac{s_{EBR}^2}{N_{EBR}} + \frac{s_{EBE}^2}{N_{EBE}}}}$$

$$grados\ de\ libertad(gl) = (n^0_{EBR} - 1) + (n^0_{EBE} - 1)$$

$$gl = (25 - 1) + (25 - 1) = 48$$

Distribución t
Valores de t tales que la probabilidad sea menor o igual a la especificada (1)

Grados de libertad v	Probabilidad a la derecha del valor dado en la tabla									
	0.40	0.30	0.20	0.15	0.10	0.075	0.05	0.025	0.01	0.005
48	0.325	0.727	1.376	1.963	3.078	4.165	6.314	1.96	31.821	63.656



Conclusión: $t_c > t_{Tabla}$, El t_c se encuentra en la región de aceptación de la hipótesis nula, por consiguiente se concluye que la despersonalización en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020. Por ambos métodos se llega a la misma conclusión.

5.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

Comparar la realización personal de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco-2020

Prueba de muestras independientes

		prueba t para la igualdad de medias				
		t	gl	P_valor	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Realización personal	Se asumen varianzas iguales	-0,939	48	0,352	-7,915	2,875
	Media EBR	34.64				
	Media EBE	37.16				

Fuente: Elaboración propia

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	$H_0: (\mu_{EBR} = \mu_{EBE})$: Realización personal de la variable estrés laboral en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.
	$H_1: (\mu_{EBR} \neq \mu_{EBE})$: Realización personal de la variable estrés laboral en Docentes es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05 = 5\%$
Valor p calculado	$P_{valor} = 0,352 = 35.2\%$
Conclusión	Como $P_{valor} > 0,05$, se acepta la hipótesis nula y se concluye que la realización personal en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020. El promedio de la realización personal de los docentes del EBR es 34.64 y el promedio de la realización personal de los docentes del EBE es 37.16.

Método tradicional

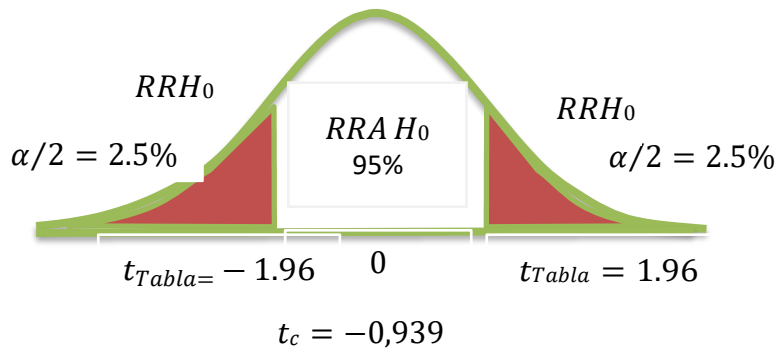
$$t_{\text{calculado}} = \frac{(\mu_{EBR} - \mu_{EBE})}{\sqrt{\frac{S_{EBR}^2}{N_{EBR}} + \frac{S_{EBE}^2}{N_{EBE}}}}$$

$$\text{grados de libertad}(gl) = (n^0_{EBR} - 1) + (n^0_{EBE} - 1)$$

$$gl = (25 - 1) + (25 - 1) = 48$$

Distribución t
Valores de t tales que la probabilidad sea menor o igual a la especificada (1)

Grados de libertad v	Probabilidad a la derecha del valor dado en la tabla									
	0.40	0.30	0.20	0.15	0.10	0.075	0.05	0.025	0.01	0.005
48	0.325	0.727	1.376	1.963	3.078	4.165	6.314	1.96	31.821	63.656



Conclusión: $t_c > t_{\text{Tabla}}$, El t_c se encuentra en la región de aceptación de la hipótesis nula, por consiguiente se concluye que realización personal en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020.Por ambo métodos se llega a la misma conclusión.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con los antecedentes y respaldándose en los aportes teóricos citados en el apartado de bases teóricas.

Este estudio se encuentra en el segundo nivel de investigación, siendo un diseño descriptivo comparativo, requirió la formulación de hipótesis, por ello se realizó la respectiva contrastación de hipótesis.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

Los resultados obtenidos en la investigación de Estrés laboral en docentes de EBR y EBE en el año 2020, se obtuvieron los siguientes promedios en cada de las muestras en los cuales son:

La muestra 1: Obtuvo una media aritmética de 52,96 en docentes de (EBR),
La muestra 2: obtuvo una media aritmética de 55,56 en los docentes de (EBE); por lo tanto estos puntajes obtenidos nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna planteada en la investigación donde nos indica que no existe diferencia significativa entre el EBR y EBE además de los resultados obtenidos estos han comparados también a la prueba de T de student ya que esta prueba se utiliza para determinar si encontramos alguna diferencia significativa entre las medidas de dos grupos pequeños .

Estos resultados se diferencia con otras investigaciones entra las cuales tenemos a Riofrio (2019) quien indica que el 52.96% presentan síntomas de estrés laboral con presencia de acontecimientos estresantes en la vida, un 76.2% presentan situaciones estresante en la actualidad, el 23.8% muestra situaciones estresantes que han dejado de afectarlas por lo tanto existen mayor numero de situaciones estresantes en la actualidad demostrando que el estrés ha ido en crecimiento. De la misma manera, estos resultados no se asemejan a los datos obtenidos en la investigación realizada por Acosta et al (2018) quienes mencionan que el 45% de la población presenta niveles de estrés entre alto y muy Alto, el 40% se encuentran con niveles muy bajo

y bajo y 15% con un estrés medio; es así que los autores manifestaron que no se presentó ningún indicador de niveles de estrés. Aunque los datos presentados no pueden asegurar que el estrés laboral es un factor aislado o que sucede por azar entre los docentes. Por otro lado, Huamanchumo (2016) indicó que los docentes evaluados obtuvieron mayor porcentaje de 59.3% en el nivel elevado de estrés laboral y con un 12.5% de los trabajadores se ubicó en el nivel ausencia de estrés debido a que los trabajadores se encuentran emocionalmente agotados. Del mismo modo Ortega Y Quispe (2016) el 58.8% de los docentes manifiestan tendencias desfavorables y a nivel promedio se manifiestan con un nivel de 22.8% y se finaliza el análisis con un 28.4% a nivel alto es decir que los encuestados presentaron un bajo nivel en bienestar psicológico. Por otro lado, Marcos (2017) quien menciona que la variable estrés laboral en docentes es alto con un 60% donde sus dimensiones significativas son ansiedad de 20%, presión 20% y un mal afrontamiento de 20% lo cual se podría decir que no existe relación significativa entre uso de estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés en docentes.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentado por la teoría de Maslach Burnout 1977, quien indica que el estrés laboral está definido como la pérdida de energía, agotamiento físico y psicológico llegando al punto de causar síntomas de ansiedad, depresión, así como también desmotivación en el trabajo y agresividad en su entorno. También menciona sus tres dimensiones las cuales son entendidas de la siguiente manera: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal.

De la misma manera el Modelo de Golembiewski, munzenrider y Carter (1978) indican que el estrés laboral con relaciones al síndrome de burnout, está producido por situaciones de sobrecarga laboral y por poca estimulación y/o motivación en el ámbito laboral en el puesto de trabajo. La persona tiende a sentirse agotada, pierde el control y como resultado disminuye su perspectiva de autoimagen, sentimientos de irritabilidad, dolor de cabeza, malestar en el cuerpo y fatiga.

En relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

La hipótesis específica 1: Menciona que no existe diferencia de cansancio emocional en los docentes de ambas instituciones con un 13,88 (EBR) y con un 15,60 (EBE). Esta hipótesis se valida mediante los resultados de la prueba T de student, en donde el valor $T = 0,628$, indica que rechazamos la hipótesis alterna aceptando la hipótesis nula, llegando a la conclusión de que no existen diferencias significativas de cansancio emocional de docentes de un EBR y EBE.

La hipótesis específica 2: Menciona no existe diferencia en la despersonalización en los docentes de ambas instituciones con un 4,44(EBR) y con un 2,80(EBE).Esta hipótesis se valida mediante los resultados de la prueba T de student, en donde el valor $T = 1.332$, indicando que rechazamos la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, por tal motivo llegamos a la conclusión de que no existe diferencia significativa de despersonalización en docentes de un EBR y EBE.

La hipótesis específica 3: Menciona no existe diferencia en la realización personal en los docentes de ambas instituciones con un 34,68(EBR) y con un 37,16(EBE).Esta hipótesis se valida mediante los resultados de la prueba T de student, en donde el valor $T = -0,939$, indicando que rechazamos la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, por tal motivo llegamos a la conclusión de que no existe diferencia significativa de realización personal en docentes de un EBR y EBE.

La presente investigación nos permite negar que existen diferencias entre los niveles de estrés laboral en docentes de un EBR y EBE.

CONCLUSIONES

Las conclusiones finales que se abordan luego de haber realizado el presente estudio son:

- Primera** Se ha logrado determinar que el estrés Laboral en Docentes no es diferente de EBR y EBE, Cusco.2020, esto muestra que en la tabla 4 los promedios obtenidos de la variable estrés laboral son: muestra 1 (EBR) 52.96; la muestra 2 (EBE) con un 55.56, así mismo en ambas instituciones el estrés Laboral de los docentes de EBR y EBE es similar.
- Segunda** Se ha logrado determinar que el cansancio emocional en Docentes **no es diferente** de EBR y EBE, Cusco.2020, esto muestra que en la tabla 5 los promedios obtenidos de cansancio emocional son: muestra 1 (EBR) 13.88; la muestra 2 (EBE) 15.60, de esta manera en ambas instituciones el cansancio emocional en docentes es nivel bajo.
- Tercera** Se ha logrado determinar que la despersonalización en Docentes **no es diferente** de EBR y EBE, Cusco.2020, esto muestra que en la tabla 6 los promedios obtenidos de despersonalización son: muestra 1 (EBR) 4.44; la muestra 2 (EBE) 2.80, es así que en ambas instituciones se observa que no hay despersonalización en docentes.
- Cuarta** Se ha logrado determinar que la realización personal en Docentes **no es diferente** de EBR y EBE, Cusco.2020, esto muestra que en la tabla 7 los promedios obtenidos de realización personal son: muestra 1 (EBR) 34,64; la muestra 2 (EBE) 37,16, así mismo en ambas instituciones se observa que la despersonalización es de nivel bajo en docentes.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se les recomienda a las dos instituciones de EBR y EBE de la ciudad de cusco lo siguiente:

1. A los directores de cada institución continuar con las charlas informativas y talleres sobre estrés dentro de las labores de trabajo de los docentes para fortalecer los estados emocionales y físicos y de esta manera consolidar el trabajo en equipo dentro de las instituciones.
2. A los docentes de EBR Y EBE, se les recomienda poner toda su disponibilidad y empeño al momento de asistir a cada charla y/o taller que designe las instituciones y la unidad de gestión educativa local (UGEL).
3. A los docentes y directores se les recomienda planificar sus tiempos para que así puedan evitar el estrés y así tener una buena relación tanto en el centro laboral como la familiar.
4. Que los docentes de ambas instituciones sigan trabajando en equipo tanto en primaria como en secundaria para que sigan generando un buen clima laboral y no haya diferencias entre ellos.
5. Se recomienda practicar ejercicios de respiración, meditación o alguna actividad recreativa que fortalezca los estados emocionales.
6. Por último se recomienda este trabajo ara futuras investigaciones, ya que no solo será de tipo básico, sino también para otro tipo de enfoque.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aroni, M.W.D. (2019). *Estrés laboral del enfermero(A) en la microred de salud parcona –Ica*. [Investigación desarrollada para optar el título de licenciado en enfermería, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/603/1/ARONI%20MORALES%20WUILBER.pdf>
- Acosta, A.C., Ruiz, L.K.J., Guillermo, E.P & Redondo, M.P. (2018) .Estrés Ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento decesar, Colombia. *Revista Encuentros*, 17(01).24-33. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Benites, V.G.N., Chacaliza, J.C.W., Huancahuari, E.J.S. (2017). *Factores y niveles de estrés labora en el personal de enfermería del hospital regional de Ica*. [Tesis para obtener el título de licenciado en enfermería, Universidad Nacional San Luis Gonzales De Ica]. Repositorio Institucional UNICA. <http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bailón, I.H.C. (2019). *Análisis y evaluación del clima institucional y el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Tacna*. [Para obtener grado académico de magister en docencia universitaria y gestión educativa, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional UPT. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1087/1/Bailon-Ilaquita-Haydee.pdf>
- Blas, L.P. (2018) .*Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior publica en el distrito de comas*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25459/Blas_L_P.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Burgos, A.D.J., Rendón, L.V.M., Días, N.C.de L., Aguirre, C.J.T., Peralta, Z.G.A., & Ángulo de L.T.A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lectura: Educación y Deportes*, 25(266).109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Berastegi, J. (2007). Inteligencia Emocional. Emociones vs. Sentimientos. Consultado el 29 de setiembre de 2020. <https://blogs.eitb.eus/inteligenciaemocional/2007/11/05/emocion-vs-sentimiento/#:~:text=Por%20ello%20Lazarus%20define%20sentimiento,persona%20pone%20a%20la%20emoci%C3%B3n>.
- Cali, T.A.C., Pantoja, C.C.D. (2020). *Identificación de nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimiento educativo oficiales urbanos del municipio de Cauca Asia Antioquia*. [Trabajo de grado para obtener el título de profesional en administración en salud con énfasis en gestión de servicio de la salud, Universidad de Antioquia, Colombia]. Repositorio Institucional UA. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13727/1/CaliAndrea_2020_Identificaci%C3%B3nRiesgoPsicosocial.pdf
- Choque, A.D.G. (2017). *Estrés laboral y su insuficiencia en el clima organizacional de la municipalidad de ahorro y de crédito de Tacna*. [Para obtener el título profesional de: licenciado en trabajo social, Universidad Nacional del Antillano]. Repositorio Institucional UNA. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6402/Choque_Apa_za_Derly_Grover.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, V.M.Gonmez, F.N, Sigoña, I.M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación de con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 21(2) ,111-128. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Cano, V.A. (2002). Estrés laboral. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y Estrés (SEAS). Consultado el 28 de setiembre del 2020. https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

- Coopersmith.1967).*Inventario de Autoestima de Coopersmith*.
<http://psicopedagogia.weebly.com/uploads/6/8/2/3/6823046/coopersmith.pdf>
- Del Hoyo,D.M.A.(2004).*Estrés Laboral*. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Formación de organización adecuada a las nuevas tendencias. (2015).Análisis de la organización. Consultado 25 de setiembre del 2020.
[http://equipo5sgi.blogspot.com/2015/04/analisis-de-la-organizacion.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Koontz%20y%20Wehrich%20\(1999,%2C%20coordinaci%C3%B3n%2C%20y%20estructura%20organizacional.](http://equipo5sgi.blogspot.com/2015/04/analisis-de-la-organizacion.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Koontz%20y%20Wehrich%20(1999,%2C%20coordinaci%C3%B3n%2C%20y%20estructura%20organizacional.)
- García, A.A.M (.2016).Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del hospital Augusto Hernández Mendoza. *Revista .enferm.vanguard*, 6(1) ,10-17.
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/214/282>
- Guizar, M.R.A. (2013). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones*. 4.ª ed. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. De C.V.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Desarrollo Organizacional Rafael Guizar%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Desarrollo%20Organizacional%20Rafael%20Guizar%20(1).pdf)
- Guía para el estrés causas, consecuencias y prevención (s.f). Concepto del estrés .consultado el 28 de setiembre del 2020.
<http://hraei.net/doc/2016/guias/Guia-para-el-Estres.pdf>
- Hernández, R.S., Mendoza, T.C.P. (2018).*Metodología de la investigación*. McGraw-HILLINTERAMERICANA EDITORES, S.A.de.C.V.
- Huamanchumo, A.L.C. (2016).*Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo*. [Tesis para optar el título de licenciada en psicología, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UAPO.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1975>

- Martínez, R.J.C., Berthel, R., Vergara, D.M.S. (2017). Síndrome de burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia). *Salud Uninorte*, 31(2), 118-124. <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1818/S%3Adndrome%20de%20Burnout%20en%20profesores%20y%20su%20relaci%3Bn%20con%20el%20aprendizaje%20de%20los%20estudiantes%20de%20b%3Aa%3A1sica%20primaria%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mariano, T.E., Lucas, M.S. (2015). La autoeficiencia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Univ. Psychol*, 15(1), 205-218. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n1/v15n1a16.pdf>
- Marcos, T.R.E. *Estrés en los docentes de la institución educativa secundaria colegio cooperativo mixto*. [Para optar el título profesional de licenciada en psicología, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/308/2/MARCOS%20TASAYCO%20RICARDO%20ENRIQUE%20-%20ESTR%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20SECUNDARIA%20%E2%80%9CCOLEGIO%20COOPERATIVO%20MIXTO%20-%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf>
- Maslach, C., Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Editado por ACP Psychometric. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Manual-Del-Mbi-Inventario-de-Burnout-Maslach%20\(1\)%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Manual-Del-Mbi-Inventario-de-Burnout-Maslach%20(1)%20(3).pdf)
- Mónica, G.A.M., Cuellar, M.A.C., Belkys, G.A. (2009) La competencia comunicativa del estudiante de psicología de salud: una propuesta de indicadores. *Revistas científicas de las ciencias Médicas en Cienfuegos*, 7(5). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2009000500006#:~:text=La%20competencia%20es%20una%20capacidad%20individual%20demostrada%20para%20cumplir%20un%20determinado%20desempe%C3%B1o.&text=Es%20la%20posesi%C3%B3n%20de%20conocimientos,requerimientos%20de%20una%20situaci%C3%B3n%20p%20articular.

Modelo Teóricos de Síndrome de Burnout (s.f). Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter. Consultado el 28 de setiembre de 2020. <https://sites.google.com/a/micorreo.uny.edu.ve/sindrome-de-burnout/unidad-ii-conceptos-procedimentales-del-#:~:text=El%20Modelo%20de%20Autocontrol%20de,para%20el%20desarrollo%20del%20s%C3%ADndrome..>

Ortega, J.R., Quispe, M.D.O. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la microred ampliación Paucarpata*. [Para obtener título profesional de psicólogo, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3536/Psorjr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Olivera.M.M.L. (20119). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, los Aquijes*. [Para obtener el grado académico de doctora en educación, Universidad Cesar Valejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osorio, J.E., Cárdenas, N.L.(2016). Estrés laboral: estudio de revision. *Perspect.psicol.*13(1),081-090. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>

Riofrio, R.R. (2019). *Medición del nivel de estrés laboral en los docentes de la facultad de medicina de la universidad de Azuay*. [Trabajo previo a la obtención del título de psicólogo Organizacional, Universidad de Azuay]. Repositorio Institucional UA. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9658/1/15291.pdf>

Rodriguez,F.A.R.,Dias,B.F.,Fuentes,M.F.,Martin,Q.M.A.,Montalban,P.M.,Santa,B.E.S.,Zarco,M.V. *Psicología de las organizaciones* .Editorial UOC. https://books.google.com.pe/books?id=-CDcaADQLcoC&printsec=frontcover&dq=DEFINICION+DE+ORGANIZACION+LIBROS&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewj0mZX8yY_sAhVNEbkGHcwgBlwQ6AEwB3oECAgQAg#v=onepage&q&f=false

- Salazar, C.S.M. *Hostigamiento psicológico laboral y estrés laboral de una fideeria del distrito de lima*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3374/Salazar_CSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, C.P.F., Herrera, S.I.M., Rueda, M.S., León, R.J.M. (2014). Efectos de la conservación de recursos sobre la intencion emprendedora en el contexto de crisis económica: el rol moderador de autoeficacia y creatividad. *Scielo Anal. Psicol*, 30(2).
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000200018#:~:text=1998%3B%202001\).-.Teor%C3%ADa%20de%20la%20Conservaci%C3%B3n%20de%2](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000200018#:~:text=1998%3B%202001).-.Teor%C3%ADa%20de%20la%20Conservaci%C3%B3n%20de%2)
- Valdivia, B.S.E. (2019). *Estrés laboral y desempeño docente con jornada escolar completa*. I.E. Jorge Basabre Grhomann. [Para obtener el grado académico de maestra en ciencias: educación con mención en educación superior, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9711/EDMvabose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zuniga, J.S., Pizarro, L.V. (2018). Medicines de estres laboral em docentes de um colégio público regional chileno. *Scielo inf. Technol*, 29(1). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000100171&script=sci_arttext&tlng=e

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Estudio comparativo del Estrés Laboral en docentes de dos instituciones educativas, CUSCO - 2020

Responsables: MARIA GISELA BAÑON QUISPE / FIHAMA LYNN PINEDO GALINDO

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo es el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1: ¿Cómo es el cansancio emocional de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco-2020?</p> <p>P.E.2: ¿Cómo es la despersonalización de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco-2020?</p> <p>P.E.3: ¿Cómo es la realización personal de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco-2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Comparar el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco.2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1: Comparar el cansancio emocional de la variable estrés laboral de los docentes de EBR y EBE, Cusco- 2020.</p> <p>O.E.2: Comparar la despersonalización de la variable estrés laboral de docentes de EBR y EBE, Cusco-2020</p> <p>O.E.3: Comparar la realización personal de la variable estrés laboral de los docentes de EBR y EBE, Cusco-2020</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H.G: Existe diferencia en el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020.</p> <p>H.0: No existe diferencia de estrés laboral en docentes de EBR y EBE, Cusco 2020</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H.E.1: Existe diferencia de cansancio emocional en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020.</p> <p>H.E.2: Existe diferencia de despersonalización el Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020.</p> <p>H.E.3: Existe diferencia en la realización personal en Docentes de EBR y EBE, Cusco-2020</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: cansancio emocional - D.2: despersonalización - D3.: realización personal 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Basica</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: Descriptivo – comparativo</p> <p>Población: La población de estudio estará confirmada por 50 docentes los cuales están divididos por 25 docentes de EBR y 25 docentes EBE, CUSCO. Es así que la muestra de estudio quedara conformada por 50 docentes.</p> <p>Muestra: Por ser una muestra pequeña, la muestra es de 50 docentes las cuales están divididas por 25 docentes de ERB Y 25 de EBE siendo una muestra censal.</p> <p>Técnica e instrumentos: Maslach Burnout Inventory</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

				Métodos de análisis de datos El método a utilizar en la recopilación de los datos será mediante el inventario de maslash burnout , el análisis de los datos se realizaran mediante el paquete estadístico spss versión 21.
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA PERSONAL (DOCENTES)

DATOS GENERALES

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: (M) (F)

Estado Civil: _____ Situación laboral: Nombrado ()

Contratado () Tiempo de trabajo: _____ Turno de Trabajo: Fijo () Rotatorio ()


INSTRUCCIONES A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma: Nunca: 0 Algunas veces al mes: 3 Pocas veces al año o menos: 1. Una vez a la semana: 4 Una vez al mes o menos: 2 Pocas veces a la semana: 5 Diariamente: 6

Ítems de cuestionario	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						
2. Al final de la jornada me siento agotado						
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día						
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.						
5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos						
6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.						
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes						
8. Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo						
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros						
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo						

11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						
12. Me encuentro con mucha vitalidad						
13. Me siento frustrado por mi trabajo.						
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro						
15. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes						
16. Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.						
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.						
18. Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis estudiantes						
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.						
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.						
21. Siento que sé tratar de forma adecuada a los problemas emocionales en el trabajo.						
22. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas						

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScXnLNwDrhRVvBy_cy75tXYkZ_UyiUaisRrye1zfwrQM4ce73w/viewform

Anexo 3: Constancias de aplicación

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"CRL FRANCISCO BOLOGNESI"
EJERCITO PERUANO
5º BRIG. MTN 

CONSENTIMIENTO INFORMADO
"Estrés Laboral en docentes de un EBR y EBE en el año 2020"

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Bañon Quispe, María Gisela y Pinedo Galindo Fihama Lynn
Estudiantes del programa académico de Psicología


Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de identificar el nivel de estrés laboral en docentes de EBR y EBE, Cusco 2020. Al participar del estudio, deberá resolver un cuestionario de 22 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario digital denominado "Maslach Burnour Inventory (Spanish Version)", el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 20 minutos, dicho cuestionario será entregado a través de la plataforma Microsoft Teams/Google formulario.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndoseme informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Ica, 25 de Marzo de 2020


O - 224028269 - O -
WALTER MARTIN CHAVERA CHACON
CRL EP
DIRECTOR GENERAL
I.E. "CRL FRANCISCO BOLOGNESI"

ZARZUELA ALTA S/N SANTIAGO CUSCO - PERU TLF 084-249545



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"CRL FRANCISCO BOLOGNESI"
EJERCITO PERUANO
5ª BRIG. MTÑ



CONSTANCIA DE APLICACION

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CRL FRANCISCO BOLOGNESI"
CON CÓDIGO MODULAR N° 0517797, PATROCINADO POR LA 5ª. BRIGADA DE
MONTAÑA DEL CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, la Srta BAÑON QUISPE María Gisela identificada con DNI N° 48308085 y la Srta PINEDO GALINDO Fihama Lynn identificada con DNI N° 48381300, actualmente con el Grado de Bachiller en Psicología, de la Universidad Autónoma de Ica, han aplicado los instrumentos de recolección de datos (Encuesta) para el procesamiento estadístico y así poder culminar la investigación titulada "Estrés Laboral en Docentes de EBR y EBE en el año 2020", a fin de obtener la Licenciatura en Psicología, en la I.E.P."Crl FRANCISCO BOLOGNESI" – CUSCO.

Se expide la presente constancia a solicitud de las personas interesadas para efectos de trámites administrativos y académicos.

Cusco, 25 de Marzo del 2,020



O - 224028269 - O-
WALTER MARTIN CHAVERA CHACON
CRL EP
DIRECTOR GENERAL
I.E. "CRL FRANCISCO BOLOGNESI"

ZARZUELA ALTA S/N SANTIAGO

CUSCO - PERU

TLF 084-249545



PERÚ

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO

DIRECCIÓN REGIONAL EDUCACIÓN DE CUSCO

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CUSCO

C.E.B.E. "DON JOSÉ DE SAN MARTÍN"



"Año de la Universalización de la Salud"
"Educando juntos para la vida y la felicidad"

Código Modular: INICIAL: 1736206 Y PRIMARIA: 0236018
www.cebedonjosedesanmartin.com

CONSTANCIA

LA DIRECCIÓN DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL "DON JOSÉ DE SAN MARTÍN" DEL DISTRITO DE WANCHAQ, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO; MEDIANTE EL PRESENTE DOCUMENTO:

HACE CONSTAR

Que, la Srta. **FIHAMA LYNN PINEDO GALINDO** con DNI 48381300 y Srta. **MARIA GISELA BAÑON QUISPE** con DNI 48308085, han aplicado su instrumento de recolección de datos del trabajo de investigación científica durante cuya tesis se titula "ESTRES LABORAL EN DOCENTES DE EBR Y EBE, CUSCO 2020" la misma que fue aplicada con los maestros de la institución, demostrando eficiencia y responsabilidad.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que viere por conveniente.

Cusco, 25 de marzo del 2020.

Atentamente,



RECCION REGIONAL DE EDUCACION - CUSCO
UGEL CUSCO
.....
Prof. Heimer Del Pozo Cruz
DIRECTOR

Anexo 4: Base de datos

BASE DE DATOS

ID	EDAD	GENERO		T. SERVICIO	E. CIVIL				AE	AE	AE	RP	D	AE	RP	AE	RP	D	D	RP	AE	AE	D	AE	RP	RP	RP	AE	RP	D	TOTAL						
		M	F		S	C	D	V	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		AE	D	RP	N. AE	N. D	N. RP
1	47	2		1 año		2			1	2	1	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	1	6	1	55	6	1	48	B	B	B
2	40		1	10 años	1				0	0	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	15	9	0	6	B	B	A	
3	52	2		1 año	1				1	5	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	1	61	12	1	48	B	B	B
4	45	2		23 años		2			1	5	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	1	5	1	0	6	0	33	6	0	37	B	B	M
5	55	2		10 años		2			0	0	0	3	0	0	0	0	5	1	0	5	0	0	0	0	5	5	5	0	0	0	29	0	1	28	B	B	M
6	29		1	8 años	1				0	4	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	3	6	6	6	6	6	0	62	14	0	48	B	B	B
7	20		1	1 año	1				3	4	4	6	0	0	5	2	0	1	1	6	0	0	0	0	1	6	5	5	6	0	55	18	2	35	B	B	B
8	46	2		26 años	1				0	0	2	3	0	0	4	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	5	0	44	2	0	42	B	B	B
9	52		1	5 años		2			1	4	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	3	1	2	0	50	9	0	41	B	B	B
10	40		1	7 años	1				3	1	1	6	0	0	6	0	6	0	0	4	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	51	5	0	46	B	B	B
11	32		1	5 años		2			1	5	0	6	0	0	3	0	3	2	0	2	6	0	5	0	6	6	1	0	6	0	46	12	7	33	B	B	B
12	39	2		11 años	1				3	5	4	6	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	80	34	18	28	M	M	M
13	34		1	6 años	1				1	5	0	6	0	0	3	1	3	1	1	6	1	3	0	0	5	6	5	2	4	0	50	13	2	38	B	B	A
14	42	2		19 años	1				1	0	0	5	0	0	3	0	1	0	0	6	0	3	0	0	3	3	4	0	2	1	32	4	1	27	B	B	M
15	45		1	3 meses		2			4	4	5	5	0	0	3	3	5	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	3	0	56	16	0	40	B	B	B
16	29	2		2 años	1				4	4	3	5	0	1	6	2	0	2	1	5	0	3	0	0	5	6	6	3	6	5	67	20	8	39	M	B	B
17	57	2		10 años		2			1	1	4	6	1	1	1	3	6	1	1	6	1	1	1	1	1	6	6	1	5	3	58	14	7	37	B	B	B

18	49	1	5 años		2		3	5	0	6	0	0	0	5	0	5	1	0	3	3	1	1	6	6	6	1	6	0	53	21	7	30	M	B	M
19	56	1	2 años	1			3	4	3	3	2	3	3	1	4	1	1	5	3	3	2	3	1	1	5	2	5	3	61	25	9	27	M	B	M
20	54	1	5 años		2		1	1	0	0	0	3	2	2	1	4	5	6	6	6	3	0	0	0	0	1	2	1	44	20	13	11	M	M	A
21	59	1	18 años	1			5	5	1	6	6	1	6	0	6	6	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	66	12	12	48	B	M	B
22	40	1	5 meses	1			4	4	0	4	0	0	2	0	4	0	0	4	0	0	4	0	3	3	4	0	4	0	40	8	4	28	B	B	M
23	63	2	35 años		2		5	6	5	5	0	5	6	5	6	6	2	6	0	5	0	1	6	6	6	0	6	0	81	32	8	47	M	B	B
24	61	1	29 años			4	3	3	4	2	0	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	1	65	29	10	26	M	B	M
25	44	2	20 años		2		1	2	2	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	1	1	5	6	0	6	0	34	6	0	28	B	B	M
26	49	1	24 años		2		1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	2	6	0	1	2	0	5	5	5	0	3	0	33	2	4	27	B	B	M
27	49	1	23 años		2		6	5	5	6	0	4	6	5	6	0	1	5	0	3	0	1	6	6	6	0	4	0	75	29	1	45	M	B	B
28	52	1	22 años	1			5	4	6	6	0	1	3	5	6	0	1	2	2	3	0	1	4	4	5	2	3	0	63	29	1	33	M	B	B
29	43	1	5 horas		2		2	2	2	6	0	0	6	1	6	6	1	6	1	1	0	0	1	6	6	1	5	0	59	10	7	42	B	B	B
30	54	1	27 años	1			0	3	2	5	0	0	6	1	6	0	0	6	0	1	0	1	6	5	6	0	3	0	51	8	0	43	B	B	B
31	30	1	3 años	1			2	4	0	4	0	0	5	1	6	1	1	5	0	0	0	0	6	6	6	0	5	0	52	7	2	43	B	B	B
32	44	1	20 años		2		1	4	4	6	0	0	6	4	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	61	13	0	48	B	B	B
33	47	1	4 años			3	4	6	4	5	0	1	4	1	5	1	1	4	1	4	0	2	4	4	4	5	3	0	63	28	2	33	M	B	B
34	44	1	18 años		2		2	2	1	5	0	1	5	2	5	0	0	5	0	0	0	0	0	1	5	0	5	0	39	8	0	31	B	B	M
35	65	1	32 años		2		5	6	3	6	0	1	6	2	6	6	4	6	2	1	0	1	6	6	6	3	6	0	82	24	10	48	M	B	B
36	45	1	22 años		2		3	3	2	3	0	1	1	2	6	0	1	3	3	2	0	4	2	3	3	4	3	0	49	24	1	24	M	B	M
37	50	1	10 años	1			4	4	3	0	0	1	2	1	4	0	0	6	1	1	0	1	4	5	6	1	5	0	49	17	0	32	B	B	B
38	43	2	3 años		2		3	3	0	6	0	1	5	2	5	3	1	4	2	2	1	1	5	5	5	1	5	0	60	15	5	40	B	B	B
39	56	1	20 años		2		2	3	0	5	0	0	6	1	6	0	1	6	0	1	0	0	6	6	6	1	5	0	55	8	1	46	B	B	B
40	43	1	19 años	1			5	6	2	5	0	1	5	4	5	0	2	4	1	1	0	0	5	4	5	2	4	0	61	22	2	37	M	B	B
41	44	1	22 años		2		3	3	5	5	0	1	5	3	3	0	0	3	3	3	0	1	6	6	3	3	3	0	59	25	0	34	M	B	B
42	51	1	14 años		2		3	3	3	1	1	0	6	2	4	0	0	5	1	0	1	0	3	5	5	2	6	2	53	14	4	35	B	B	B
43	30	1	5 meses	1			4	5	5	6	6	2	6	4	4	0	1	5	4	4	3	4	6	6	6	6	4	0	91	38	10	43	A	B	B
44	55	1	27 años		2		0	1	1	3	0	1	1	1	3	0	0	3	1	2	0	3	1	3	2	3	3	0	32	13	0	19	B	B	M

45	40	2	6 años	1			2	1	2	4	0	0	6	0	6	0	1	6	0	0	2	0	6	6	5	0	6	0	53	5	3	45	B	B	B
46	38	1	12 años	1			0	1	1	4	0	0	4	1	5	0	0	5	0	0	0	1	4	1	4	0	5	0	36	4	0	32	B	B	B
47	42	1	20 años		2		5	5	3	5	0	4	5	4	5	0	0	5	1	3	0	3	5	4	6	1	5	1	70	29	1	40	M	B	B
48	60	1	40 años		2		2	2	0	5	0	0	5	0	5	5	0	5	0	0	0	0	5	5	5	0	5	0	49	4	5	40	B	B	B
49	53	1	25 años		2		0	1	1	1	0	0	5	1	5	0	0	5	0	2	0	0	5	3	4	2	2	0	37	7	0	30	B	B	M
50	38	1	1a 6 mese		2		0	0	3	2	0	2	3	1	5	4	2	6	0	1	5	0	5	6	6	0	6	0	57	7	11	39	B	M	B

Anexo 5: Informe de Turniting al 28% de similitud

