

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**EL ESTRÉS OCUPACIONAL EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO
LABORAL SEGÚN EDAD, SEXO Y ESTADO EMOCIONAL
DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL DE TACNA, EN EL AÑO 2017**

TESIS

PRESENTADA POR:

JORGE ALBERTO PÉREZ TAQUIO

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TACNA - PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**EL ESTRÉS OCUPACIONAL EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO
LABORAL SEGÚN EDAD, SEXO Y ESTADO EMOCIONAL
DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL DE TACNA, EN EL AÑO 2017**

Tesis sustentada y aprobada el 05 de enero del 2018; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

:

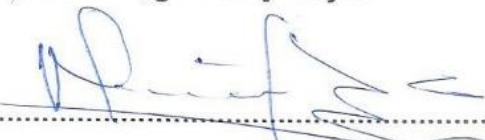


.....

Dr. Oscar Jorge Panty Neyra

SECRETARIO

:



.....

Dr. Alberto Patricio Lanchipa Ale

MIEMBRO

:

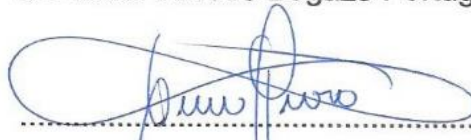


.....

Dr. Oscar Alfredo Begazo Portugal

ASESOR

:



.....

Mgr. Gilberto Platero Aratia

DEDICATORIA

A mis maestros que siempre fueron ejemplos a seguir. Ellos depositaron su confianza en mí.

AGRADECIMIENTO

A mi madre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores y por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

CONTENIDO

RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción del problema	4
1.2. Formulación del Problema.....	12
1.3. Justificación e importancia de la investigación	12
1.4. Alcance y limitaciones.....	13
1.5. Objetivos.....	13
1.5.1. Objetivo general	13
1.5.2. Objetivo específico	14
1.6. Hipótesis.....	14
1.6.1. Hipótesis general	14
1.6.2. Hipótesis específica	14
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del estudio.....	16

2.2.	Bases teóricas	21
2.3.	Definición de términos	34
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO		
3.1.	Tipo y diseño de investigación.....	37
3.2.	Población y muestra	38
3.3.	Operacionalización de las variables	43
3.4.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	45
3.4.1.	Cuestionario sobre Niveles de estrés:.....	45
3.4.2.	Encuesta sobre Desempeño laboral:	45
3.5.	Procesamiento y análisis de datos	46
CAPÍTULO IV RESULTADOS		
	RESULTADOS.....	48
CAPÍTULO V DISCUSIÓN		
	DISCUSIÓN.....	96
	CONCLUSIONES	101
	RECOMENDACIONES.....	103
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
	REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS	109

REFERENCIAS WEBGRÁFICAS.....	110
ANEXOS.....	112

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Cuadro de nivel de confianza	41
Tabla 02	Cantidad de docentes encuestados según su sexo	50
Tabla 03	Cantidad de docentes encuestados según su edad	52
Tabla 04	Cuestionario sobre estrés ocupacional resumen de los resultados	54
Tabla 05	Encuesta sobre el desempeño laboral resumen de los resultados	55
Tabla 06	Media y desviación de los resultados obtenidos en el cuestionario y encuesta.	56
Tabla 07	Correlación de Pearson del cuestionario sobre el estrés ocupacional y encuesta sobre el desempeño laboral.	57
Tabla 08	Escala para la interpretación del coeficiente de correlación	58
Tabla 09	Nivel de estrés según cuestionario	60
Tabla 10	Resumen de los resultados de estrés ocupacional según sexo	65
Tabla 11	Resumen de los resultados de estrés ocupacional según edad	68
Tabla 12	Resumen de los resultados de estrés ocupacional según estado emocional	71
Tabla 13	Resumen de los resultados de desempeño laboral según edad	74
Tabla 14	Resumen de los resultados de desempeño laboral según edad	75
Tabla 15	Resumen de los resultados de desempeño laboral según estado emocional	78
Tabla 16	Cuestionario de estrés, pregunta 04: soy olvidadizo	80

Tabla 17	Cuestionario de estrés, pregunta 06: soy reservado	82
Tabla 18	Cuestionario de estrés, pregunta 07: tengo problemas a dormir	84
Tabla 19	Cuestionario de estrés, pregunta 14: siento que estoy trabajando demasiado	86
Tabla 20	Encuesta de desempeño, pregunta 02: cumple con las tareas que se les encomienda oportunamente	88
Tabla 21	Encuesta de desempeño, pregunta 03: realiza una cantidad enorme de trabajo	90
Tabla 22	Encuesta de desempeño, pregunta 04: comete errores en el trabajo	92
Tabla 23	Encuesta de desempeño, pregunta 18: planifica sus actividades	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01	Cantidad de docentes encuestados según su sexo	51
Figura 02	Cantidad de docentes encuestados según su edad	53
Figura 03	Diagrama de dispersión relación entre estrés y desempeño laboral	59
Figura 04	Cuestionario sobre el estrés, resultados de pregunta	61
Figura 05	Resumen de los resultados de estrés ocupacional según sexo	67
Figura 06	Resumen de los resultados de estrés ocupacional según edad	70
Figura 07	Resumen de los resultados de estrés ocupacional según estado emocional	73
Figura 08	Resumen de los resultados de desempeño laboral según edad	75
Figura 09	Resumen de los resultados de desempeño laboral según edad	77
Figura 10	Resumen de los resultados de desempeño laboral según estado emocional	79
Figura 11	Cuestionario de estrés, pregunta 04: soy olvidadizo	81
Figura 12	Cuestionario de estrés, pregunta 06: soy reservado	83
Figura 13	Cuestionario de estrés, pregunta 07: tengo problemas a dormir	85
Figura 14	Cuestionario de estrés, pregunta 14: siento que estoy trabajando demasiado	87
Figura 15	Encuesta de desempeño, pregunta 02: cumple con las tareas que se les encomienda oportunamente	89
Figura 16	Encuesta de desempeño, pregunta 03: realiza una cantidad enorme de trabajo	91

Figura 17	Encuesta de desempeño, pregunta 04: comete errores en el trabajo	93
Figura 18	Encuesta de desempeño, pregunta 18: planifica sus actividades	95

RESUMEN

En la presente tesis titulada *El estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017*, se intenta generar debate y dar importancia a una problemática muy común que se va evidenciando en muchas instituciones educativas de la UGEL Tacna, que influyen y afectan directamente sobre la educación de los estudiantes. El objetivo de la presente tesis es determinar la relación de los niveles del estrés ocupacional con el desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la unidad de gestión educativa local de Tacna, 2017. El diseño de la investigación es no experimental, transeccional o transversal. La población fue de 3 534 docentes. Se aplico instrumentos validados. Los datos fueron procesados por el programa SPSS v.19.0. Los resultados muestran que el estrés ocupacional tiene relación con el desempeño laboral siendo esta negativa inversa ya que, a mayor estrés, el nivel de desempeño laboral de los docentes disminuye y, a menor estrés aumenta, comprobándose la hipótesis general de la investigación.

Palabras Clave: Estrés Ocupacional, Desempeño Laboral, UGEL Tacna

ABSTRACT

In the present thesis entitled Occupational stress in relation to work performance according to age, sex and emotional state of the teachers of the Local Education Management Unit of Tacna, in 2017, it is intended to generate debate and give importance to a very common problem that is evident in many educational institutions of the UGEL Tacna, which influence and directly affect the education of students. The objective of this thesis is to determine the relationship of the levels of occupational stress with the labor performance according to age, sex and emotional state of the teachers of the local educational management unit of Tacna, 2017. The design of the research is non-experimental, transectional or transversal. The population was 3 534 teachers. Validated instruments were applied. The data was processed by the SPSS v.19.0 program. The results show that occupational stress is related to work performance, being this negative inverse since, the higher the stress, the level of work performance of teachers decreases and, the lower stress increases, checking the general hypothesis of the investigation.

Key Words: Occupational Stress, Labor Performance, UGEL Tacna

INTRODUCCIÓN

El docente cumple un papel importante en la enseñanza, ya que de él depende la formación de mejores ciudadanos. Si el docente presenta estrés o inestabilidad emocional, no se puede asegurar una calidad educativa; por ello, es muy importante considerar que los docentes no solo enseñan el conocimiento transmitido, sino que también enseñan con su comportamiento y manera de vestir. Sin embargo, si presentan problemas emocionales, pueden distraerse y no poder continuar con facilidad en su labor educativa.

El estrés afecta directamente a la salud si no es tratado a tiempo. Esto puede convertirse en un caso crónico y generar inestabilidad emocional, cambios de humor, desorden alimenticio y podría afectar directamente a la educación de los alumnos de las diferentes instituciones educativas de la UGEL Tacna; por ello, no debe pasar desapercibido este problema.

La presente tesis *El estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017* se elaboró a partir de

un estudio que evidenció un problema muy importante al cual no se le está dando la importancia que merece. Este que fue realizado por el Instituto Integración, teniendo como unidades de estudio a 2200 personas en 19 departamentos del Perú, de los cuales el 58% sufren de estrés. También se reveló en el estudio que las mujeres reportan mayores niveles de estrés que los hombres. Esto fue presentado en el diario La República el 24 de julio del 2016.

En relación a todo esto, esta tesis se desarrolló en cinco capítulos. El primero enuncia la formulación del problema, los objetivos, la justificación e hipótesis desarrolladas para el presente trabajo; en el segundo capítulo se describen los antecedentes de la investigación y el marco teórico; el tercer capítulo explica el diseño de la investigación, el tamaño muestral, instrumento y procedimientos para la recolección de datos; los dos últimos capítulos, detallan los resultados y discusión de la investigación, finalizando con las conclusiones y recomendaciones del mismo.

La principal evidencia que fue preocupante es la de un docente que falleció, debido al estrés generado por una pelea de estudiantes que le generó una presión por parte de la escuela al tener que hacerse responsable del cuidado de los estudiantes, asimismo por la presión de los

padres de familia y el de la zona de educación. Este problema ocurrió en el colegio Distrital Santa Librada de Usme en Colombia. Aunque no se haya dado un caso mayor en Perú fue una noticia alarmante. Que dio mayor razón para elaborar esta tesis, ya que identificar el estrés en los docentes de la UGEL Tacna ayudaría a prevenir problemas futuros y poder dejar este estudio como antecedente para futuras investigaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El estrés ha sido reconocido como una de las problemáticas de importancia en los últimos tiempos, que afectan la salud de los trabajadores a nivel mundial, el cuál puede conducir a enfermedades psíquicas y físicas. A este respecto, la Organización Mundial de la Salud define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”. Esto influye de manera correcta si el individuo se recupera físicamente y pueda sentirse emocionalmente satisfecho ante la situación que se presente o puede ser perjudicial en el momento que esté sobrepasa sus límites.

Una de las formas más relevantes en donde el estrés afecta es en el entorno laboral, en la mayor parte de instituciones se deben de cumplir con estándares de calidad, alcance de metas, lograr objetivos y realizar tareas más complejas y costosas para poder ser productivos y si el empleado no cumple con alguno de estos parámetros puede incluso hasta llegar a perder su trabajo.

Según una reciente publicación en el diario el Correo, del 04 de julio del 2016, titulada “Estrés de maestros influye en el bajo rendimiento escolar”, realizado por Corporación Paidós (Corpaidós), la ley de la carrera magisterial (que conlleva evaluaciones y despidos), la excedencia (quedarse sin trabajo por la falta de alumnos), la desacreditación profesional y la decepción gremial, son preocupaciones constantes.

El docente Alfredo Aguilar Medina recalco:

Los profesores entraron a un estado de estrés muy duro que empezó con la ley de la Carrera Pública Magisterial y no se descarta la posibilidad que los bajos resultados que tiene Arequipa en el desempeño escolar estén asociados a la situación emocional que vive el profesor que está sometido a constante presión de evaluación en su rendimiento (Medina, 2016).

El estrés contribuye en la amenaza de que, al cumplir 65 años, serán retirados. Corpaidós cree que el Gobierno debería revisar la ley para que se incorporen nuevos lineamientos ajustados a la realidad. El profesor Marco Montañéz resaltó la importancia del aumento de hasta 2 mil soles para los docentes que prometió el actual Gobierno; sin embargo, no alcanza para una canasta básica familiar, pero atenúa la situación actual. “Hay promesas del nuevo Gobierno de prestar atención a la educación,

porque no solo es construir colegios, también es capacitación para los maestros”. Según el estudio realizado por Corporación Paidós (Corpaidós) de los 23 270 docentes en la región de Arequipa, 12 281 maestros se desempeñan en colegios privados y 10 989, en instituciones públicas. El 68.6% son damas y el 31.4% varones. Asimismo, el grueso de docentes se concentra entre 40 y 49 años.

Según una reciente publicación en el diario La República, realizada el 24 de julio del 2016, titulada “Casi 60% de peruanos sufre de estrés” refiere lo siguiente: Cuando el estrés se convierte en un estado permanente y sobrepasa los límites considerados normales, es un asesino silencioso. La última encuesta del Instituto Integración, realizada a 2200 personas en 19 departamentos del Perú, arroja que el 58% de los peruanos sufre de estrés. Esto quiere decir seis de cada diez peruanos se sienten estresados en su vida cotidiana. El estudio señala que las mujeres reportan mayores niveles de estrés (63%) que los hombres (52%). “Los trastornos de ansiedad, provocados por un fuerte cuadro de estrés, pueden provocar un infarto al corazón o un accidente cerebrovascular. Es importante prestar mucha atención a síntomas físicos y mentales como dolor de cabeza, taquicardias, cansancio crónico e inestabilidad emocional”, explica el doctor Edmundo Velasco, de Hispanoamérica de Programación Neuro-Lingüística (PNL).

Según una publicación del diario de La República el 20 de septiembre del 2016 se evidenció que, entre las profesiones que presentan mayor estrés, se considera a los docentes por sufrir una sobre carga laboral tanto académica como administrativa. Ya que eso les ocasiona un agotamiento físico y mental. El informe periodístico el Dr. César Aliaga Vargas, psiquiatra de EsSalud expresa lo siguiente:

Médicos, docentes, secretarias, cajeras y trabajadores administrativos que permanecen frente a un computador por más de cuatro horas son más propensos a sufrir del síndrome burnout, un trastorno emocional por estrés causado por el trabajo. La sobrecarga laboral cambia el comportamiento y el estado de ánimo debido al agotamiento físico y mental, lo que ocasiona el burnout. Afecta con mayor frecuencia a aquellas personas que dan atención a terceros.

Según un reportaje e informe realizado por el diario el Correo el 05 de julio del 2015, varios docentes desean cambiar de profesión, debido en parte al estrés laboral que les genera trabajar en las aulas, este reportaje está bajo el título de “Arequipa: Estudio revela que el 73% de docentes desea cambiar de profesión”. La falta de capacitación, baja autoestima, malas relaciones interpersonales y desconfianza hacia sus organizaciones sindicales se reflejan en el estudio “Radiografía de la docencia arequipeña”.

Esto fue realizado por la asociación Corpaidós a 740 profesores de la zona metropolitana y rural de Arequipa. Según el documento, el 95% de profesores, en la región Arequipa, no se encuentra suscrito a ninguna publicación especializada. El estudio, además, refleja que los docentes tienen problemas de salud, estrés, várices, gastritis, dolores de columna y depresión. También que el 73% de los encuestados desea cambiar de profesión. “Las evaluaciones para la ley de la carrera magisterial, endeudamiento y desacreditación gremial son algunos de los aspectos que no colaboran al buen trabajo del profesor, el pago que recibe es poco ante el trabajo que hace el docente”, dijo el presidente de Corpaidós, Marco Montañez, a tiempo de explicar que estos son factores que aumentan el estrés de los profesores. La investigación da a conocer que el número de maestras va en aumento. De cada 10 docentes, en Arequipa, seis son mujeres. Otro dato importante es que hay más colegios privados que públicos (12 278 y 10 992, respectivamente).

Problemática de la investigación

Como se describe en los antecedentes del problema diferentes instituciones estudiaron sobre el estrés, de manera general en todos los sectores del Perú. Los resultados indicaron que el 60% de los peruanos sufren de estrés (Diario La República).

Los profesores no reciben una formación ni preparación psicológica que les permita enfrentarse a los diferentes problemas del grupo con el que trabaja. La desmotivación del alumnado, la indisciplina en el aula, los problemas de los adolescentes la falta de recursos físicos y condiciones medioambientales en las que labora, las inadecuadas relaciones interpersonales con sus colegas y padres de familia, la insatisfacción sobre su remuneración y valoración de los demás hacia su trabajo hacen que los profesores estén cada vez más cerca de sufrir estrés y, por ende, que la calidad educativa del país disminuya.

Respecto al estudio del concepto de estrés laboral que se asocia a la problemática actual de las empresas, la sociedad, solo en años recientes, ha comenzado a prestar atención a la importante influencia que tiene el estrés en el ámbito educativo y el impacto económico que ejerce en la producción y en el desenvolvimiento de los diversos sectores. A partir de esta toma de conciencia, se han realizado estudios y propuesto estrategias para mitigar la importancia que presenta y las pérdidas económicas que conlleva, a pesar que, muchas veces, se confundía con pereza, desgano, falta de voluntad, etc.

El individuo, en distintos ámbitos de su vida, se ve sometido a múltiples presiones que le generan estrés. Una de las partes más importantes está relacionada con el desarrollo de su trabajo.

Los efectos del estrés y sus consecuencias prolongadas, como hemos dicho, varían con las características individuales, teniendo diferentes sintomatologías, así como diversas estrategias y estilos de afrontar las situaciones estresantes.

Para la mayoría de los trabajadores, en lo individual, el trabajo es mucho más que un compromiso de 40 horas por semana. Aun cuando el tiempo de trabajo sea realmente de este número de horas, el tiempo invertido en actividades relacionados con el trabajo, tales como el tomar alimentos durante la jornada, el traslado al centro de trabajo y los preparativos para las labores, aumenta a 10 horas diarias y lo más probable, a 11 o 12 horas. Lo anterior representa tan solo una semana laboral de 40 horas. Mucha gente permanece más horas en su centro de trabajo, se lleva trabajo a casa, regularmente regresa a trabajar por las tardes o noches; y asimismo, trabaja durante el fin de semana, invirtiendo entre 60 y 90 horas semanales aproximadamente, el 70% del tiempo dedicado al trabajo y solo el 30% a otras actividades.

Consecuentemente, las fuentes de estrés en el trabajo inciden en la vida laboral y no laboral de la persona. Como consecuencia de esto, durante un día de trabajo, los docentes pueden llegar a casa irritables, estresados, e incluso insolentes para con su familia, provocando que las relaciones se vuelven tensas. Esta tensión puede constituir una fuente de estrés posterior, que, a su vez, afecta negativamente el desempeño y satisfacción en el trabajo, generando, incluso mayor estrés relacionado con este.

El apearse al trabajo se define como un concepto que reúne tres características. La despersonalización o cambio negativo en las respuestas a otras personas, una sensación de disminución del desarrollo personal y un incremento acumulado de agotamiento físico, mental y emocional. Los estresantes relacionados con el trabajo pueden culminar con el agotamiento; pero no siempre. Existen estresantes organizacionales o individuales como lo son la ambigüedad de los roles, presiones para incrementar el rendimiento, exceso de trabajo y conflicto interpersonales. Estas se combinan y causan estrés, fatiga, frustración y sentimientos de culpa. Cuando se presenta el agotamiento, las personas que lo sufren encuentran que tienen problemas para hacer frente a las demandas de su trabajo (Bustos, 2004).

1.2. Formulación del Problema

Este problema conduce a formular la siguiente pregunta: ¿Cómo es el estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2017?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

El estrés generado en un docente no solo repercute sobre el mismo, sino que afecta a una población estudiantil. Esto por defecto, también influye en la opinión de los padres de familia sobre la institución educativa; lo cual, a su vez, genera una mala reputación entre las instituciones educativas.

Muchas empresas, en general, en todo el mundo, se preocupan por prevenir el estrés en el recurso humano, ya que les resulta más productivo, rentable y les ayuda a mantener una ventaja competitiva. Por ello, la propuesta de manejar incentivos, premios al esfuerzo, el trabajador del mes y las vacaciones pagadas, ayudan al trabajador a mantener un ritmo constante de trabajo.

En la actualidad los trabajadores que más producen estrés laboral son aquellos donde las exigencias superan sus conocimientos y habilidades. Esto lleva a un costo personal, social y económico notable, ya que las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, sino que se extiende a menudo a la vida personal y familiar.

Por todo ello, resulta de especial interés, tanto para las instituciones como para docentes y otros investigadores, analizar la problemática del estrés docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna para contribuir en la identificación.

1.4. Alcance y limitaciones

Es comprensible que los docentes tienen un ritmo diario muy ocupado en la realización de planes de clase, revisión de exámenes, cuadernos, entre otros; por lo cual, esto fue una limitación para aplicar los instrumentos a todos en un día, por lo que se acudió a la institución en más de una ocasión.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación de los niveles del estrés ocupacional con el desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2017.

1.5.2. Objetivo específico

- Identificar y describir el nivel de estrés ocupacional según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2017.
- Identificar y describir el nivel de desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2017.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación entre los niveles de estrés ocupacional y el desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2017.

1.6.2. Hipótesis específica

- Existe relación entre los niveles de estrés ocupacional según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2017.
- Existe relación entre el desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Se han consultado las diferentes fuentes, publicaciones y revistas relacionadas con el tema de investigación, en que se encontraron los siguientes antecedentes relevantes.

A nivel internacional, en el ámbito laboral, unos de los primeros que aborda este problema es el estudio *Impacto del estrés en el desempeño laboral del personal operativo de la Secretaría de Seguridad pública* presentado por Ledesma (2010), para optar el grado de maestro, en el cual se puede evidenciar de manera notoria el impacto que tiene el estrés, ya que el personal que tiene mayor nivel de estudios tiene mejor desempeño laboral y presenta menos estrés. Como alternativa de solución a problemas, se pueden diseñar escenarios laborales más saludables por medio de la buena convivencia y de la capacitación para enfrentar retos en sus lugares de trabajo; con ello, se lograría su participación activa con mayor confianza y responsabilidad. Así se conseguiría un involucramiento productivo en sus actividades y en bien de la dependencia.

En el estudio de Herrera (2012), la *Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas*, al analizar las variables, el estudio evidenció que el 88.23% de vendedores tiene un nivel bajo de estrés y un 11.76% maneja un nivel medio de estrés.

Asimismo, el 50%, de los vendedores tiene un desempeño laboral excelente y el otro 50% un desempeño laboral bueno. De la misma forma, se determinó que no existe correlación entre el estrés y el desempeño del trabajador.

Finalmente, se concluye que puede haber otros factores que influyen y se relacionan con el desempeño de los colaboradores, pues, en este estudio, el estrés evidenció no tener ningún impacto sobre él.

En el estudio de Gonzales (2014), el *Estrés y desempeño laboral, estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango*, al analizar las variables, se obtuvo como conclusiones que el estrés producido por diferentes factores dentro del ambiente laboral afecta el desempeño de los colaboradores de Serviteca Altense S.A., variando de un departamento a otro; pero de igual manera, influye en los resultados; por lo que se acepta la hipótesis alterna de investigación, la cual menciona que sí existe una relación estadísticamente significativa con un nivel Alpha de 0.05 entre

el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. Se comprobó con un mínimo de significancia de 0.05. Para determinar la relación el valor obtenido fue mayor a 0.28; por lo tanto, se estableció la existencia de una igualdad entre los resultados entre la prueba para medir estrés general y la prueba para medir el estrés sociolaboral donde el resultado fue de 0.35 mayor al resultado esperado y que también el resultado de la Prueba para medir estrés general tiene relación con el resultado de la evaluación de desempeño. La investigación demostró que el estrés general y laboral genera en las organizaciones conflictos que producen una disminución de la productividad en el personal y, por lo tanto, problemas significativos en la misma.

Oramas (2013) llevó a cabo una investigación acerca del estrés laboral y el síndrome de burnout en la educación primaria en la Habana, Cuba. Aplicó el inventario de estrés para maestros (IEM), la escala sintomática de estrés (ESE) de Aro y el Inventario de Burnout de Maslach. Obtuvo como resultados que el 88,24% presenta estrés laboral y el 67,5% presenta síndrome de burnout. Da a conocer que la relación entre las variables estrés laboral y síndrome de burnout no es permanente en el mismo lineamiento, teniendo en cuenta ampliar la realización de la investigación tanto en provincias y escuelas diferentes.

Sánchez (2013) realizó una investigación sobre el estrés laboral, satisfacción y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, en Argentina. Utilizó un cuestionario que evalúa situaciones estresantes y el cuestionario de Peiró y Meliá y el BIEPS-A. Obtuvo como resultado que existe un moderado nivel de estrés, satisfacción y bienestar psicológico en los trabajadores. Así concluye que existe una relación entre las variables estrés laboral y satisfacción, percibida de forma negativa por los trabajadores que tienen poca satisfacción y presentan estrés. De igual manera, sucedió que, entre el estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con óptimo bienestar psicológico desarrollan poco estrés.

Nieves (2013) realizó un estudio sobre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública, en Venezuela. Aplicaron el cuestionario descriptivo del perfil del clima organizacional (CDPCO), escala para medir la eficiencia docente (EFIDO) y escala para la evolución del docente (EVADO). Obtuvo como resultado que, entre las dimensiones de la variable clima organizacional y los roles del docente la relación, es moderada, a excepción de la dimensión factores generales de CO (clima organizacional) y el rol docente como evaluador donde es altamente significativa. Por otro lado, el desempeño del docente, en su rol como orientador, se relacionó en forma muy baja e inversa y no significativa

con las dimensiones de la variable CO. Concluye, en general, que el clima organizacional es muy bueno y observado aceptable por los estudiantes en el desempeño de los docentes.

A nivel nacional, Saccsa (2010) realizó una investigación *sobre el vínculo entre clima laboral y el desempeño académico de los profesores de las instituciones educativas básicas alternativas (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres, Perú*. Refiere, en relación a los resultados, que hay una relación altamente significativa entre las dimensiones de clima laboral y desempeño académico. Concluye que existe relación entre ambas variables de estudio.

Montero (2010) investigó *el nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en el Perú*. Utilizó el instrumento de evaluación Test del LCDO de Arturo Barraza Macías y el Inventario de Burnout de Maslach. Manifiesta, respecto a los resultados, que a mayor estrés menor rendimiento, sin embargo, el nivel de estrés del Grupo2 y Grupo3 no difiere en el rendimiento, a diferencia del Grupo1 y el Grupo2. Concluye que no hay diferencias significativas en el nivel de estrés entre facultades, carreras y género.

Castro (2008) realizó la investigación, *El estrés docente en los profesores de escuelas públicas*. La muestra estuvo conformada por cinco docentes pertenecientes a instituciones educativas públicas de Lima, situadas en los distritos de Villa El Salvador, Los Olivos, Carmen de la Legua, Vitarte y Ventanilla. Se aplicó, a los docentes, una guía de entrevista semiestructurada, utilizando la técnica de los incidentes críticos. Se concluye que los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo. Como recomendaciones, se pueden señalar que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, tanto física como mental, adoptando estrategias para la solución de conflictos. Es necesario que las instituciones educativas cuenten con personal especializado: psicólogos, trabajadores sociales, consejeros familiares que puedan ocuparse de asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento. Se sugiere manejar un liderazgo más participativo y democrático.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

García, Gelpi, Cano y Romero (2009) definen el estrés como una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. El estrés laboral

es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas.

Scardulla (2007) define el estrés como el intento de adaptación a una situación que es vivida como amenazante y puede causar bajas en el sistema inmunológico; y así el organismo queda propenso a enfermarse más rápidamente.

A continuación, se explican algunos aspectos del estrés ocupacional.

A. Niveles de Estrés Ocupacional

García (2007) y Gamonet (2016) han establecido diferentes grados de estrés. En este sentido, acorde a la presente investigación, a continuación, se explica 5 niveles de estrés:

a) Nivel de estrés 1

Se manifiesta al presentarse los siguientes síntomas.

- Gran impulso para actuar.
- Atención alta y facilidad para comprender y captar.
- Gran energía para realizar actividades.

Es un estado tan deseable que la persona no se da cuenta del peligro que se está empezando a avecinar.

b) Nivel de estrés 2

- Cansancio al levantarse.
- Problemas ocasionales del estómago y de corazón.
- Tensión muscular en la espalda y alrededor del cuello.
- Sensación de no poder relajarse.
- Fatiga.

c) Nivel de estrés 3

- Se acentúa la fatiga.
- Se acrecientan los trastornos intestinales y los problemas estomacales.
- Los músculos están más tensos y hay sensación de tensión.
- Se dan problemas en el sueño como dificultad para dormir, pesadillas y sobresalto.
- Sensación de desmayo.

d) Nivel de estrés 4

- Sensación de incapacidad para terminar el día.

- Las actividades que antes eran agradables ahora resultan penosas.
- La capacidad de reaccionar ante las cosas disminuye.
- Los trastornos en el sueño se agudizan.
- La dificultad para concentrarse aumenta.
- Proliferan los sentimientos desagradables.

e) Nivel de estrés 5

- La fatiga extrema.
- La persona tiene dificultades para realizar tareas sencillas.
- Los trastornos estomacales e intestinales se acrecientan.
- Los temores aumentan.

B. Causas del estrés ocupacional

Día a día, las personas dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que, muchas veces, llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que, generalmente, ocasionan estrés laboral.

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o, por el contrario, con la que se responsabilice demasiado.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral (Doval, Moleiro y Rodríguez 2004).

Por otra parte, es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral, según Melgosa (1999), puede considerarse como de naturaleza externa o interna. Por ello se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados. Se distinguen que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- Factores intrínsecos al propio trabajo: Estresores del ambiente físico (ruido, vibración, iluminación, temperatura), trabajo por turnos y

trabajo nocturno, sobrecarga de trabajo, exposición a riesgos y peligros, etc.

- Factores relacionados con las relaciones interpersonales: Falta de compañerismo, comunicación inadecuada, evaluación del rendimiento (es difícil aceptar la opinión de otros respecto a nuestra conducta).
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional: Falta de incentivo para seguir la preparación.
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional: Se refiere al rol de las personas dentro de la organización

C. Estrés ocupacional del profesorado

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997) define el estrés laboral como desencadenante que estén ligados específicamente al desempeño de una profesión determinada. El estrés laboral es un estado de activación física y psicológica relacionada con el esfuerzo necesario para hacer frente a las demandas ambientales. Cuando este estado se hace crónico, tiene repercusiones negativas en la salud.

Un gran número de investigadores conceptualizan el estrés como una interacción entre la persona y su entorno. Cooper y otros (1998) admiten

que las personas influyen en su entorno, lo que puede dar lugar a una experiencia estresante.

Por tanto, es producto de dos sistemas que interactúan. El estrés tiene lugar en el punto en el que la magnitud de los estímulos estresantes supera la capacidad de afrontamiento que tiene el individuo. Para poder controlar la experiencia del estrés, una persona puede intentar alterar su entorno o aprender las formas de modificar su manera de reaccionar frente a una situación concreta. Por tanto, la actitud de enfrentarse al estrés se produce para intentar que la persona y el entorno logren alcanzar un estadio de adaptación.

Trahtemberg (2001), en una entrevista, señaló: “El problema profesional más serio que tiene los profesores es el desgaste que se deriva del estrés por exceso de trabajo, el control de la disciplina, las relaciones con los colegas, así como las demandas de los padres y la administración”. En muchos países, este estrés es un importante factor que produce el abandono de esta profesión o el maltrato a los alumnos. Todo esto lleva a pensar que, si un profesor está mental y emocionalmente debilitado, eso habrá de afectar su trabajo y sus relaciones con los colegas y alumnos.

2.2.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2007) define que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Bittel (2000) plantea que el desempeño es influenciado, en gran parte, por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Para Milkovich y Boudreau (1994), el desempeño laboral tiene una serie de características individuales: capacidades, habilidades, necesidades, cualidades y entre otros. Estos interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados y los cambios sin precedentes en las organizaciones.

A. Dimensiones del desempeño laboral

Esta investigación asume las dimensiones propuestas por Medina (1996), por considerar que son adecuadas a las condiciones del contexto donde

tuvo lugar la investigación. A partir de estas dimensiones, la entidad puede responder una serie de preguntas, por ejemplo, si las actividades están dirigidas hacia las prioridades establecidas, si se están haciendo las cosas bien y con calidad, y otros.

Debe considerarse que, con la aplicación de estas dimensiones, se logra el aprendizaje, pues, cuando se realiza esfuerzos por mejorar el desempeño, se examinan tareas e identifican distintas formas que llevan al grupo a trabajar mejor y se producen resultados más útiles, se produce un proceso de aprendizaje. Los factores o indicadores que se valoran para medir el desempeño de los trabajadores son:

a) Cumplimiento de los objetivos y tareas

Grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativa que le corresponde a cada uno. De igual forma, se valora el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en dicho periodo.

b) Calidad del trabajo

Se considera el esmero, limpieza y exactitud del trabajo realizado, así como la frecuencia de errores e implicaciones que pueda originar la repetición de las tareas asignadas y, por consiguiente, pérdida de tiempo e ineficacia.

c) Relaciones interpersonales

Busca determinar la relación adecuada o inadecuada que el trabajador tenga con sus compañeros, determinar si existen o se evitan conflictos con sus pares.

d) Iniciativa

Grado en el que el trabajo es capaz de prever soluciones novedosas, prácticas precisas y bien fundamentadas, así como su capacidad de desarrollar trabajo adicional y útil sin necesidad de orientación y de supervisión constante.

e) Cooperación y trabajo en equipo

Se evalúa el grado en el que el trabajador es capaz de subordinar sus intereses personales a los del colectivo en cumplimiento de los objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo, sus disposiciones de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias y sus capacidades de crear buenas

condiciones y un ambiente camaraderil, obteniendo como resultado una colaboración franca y amplia en el colectivo. Asimismo, su capacidad para trabajar con otras personas con la finalidad de lograr metas en común para la organización

f) Organización

El trabajador planifica sus actividades haciendo uso de indicadores para alcanzar los objetivos de la organización, preocupándose por alcanzar las metas.

2.2.3. Evaluación del desempeño docente

La labor del docente y, por ende, su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis. Sin embargo, para Guerrero (2008), la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen, generalmente, de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años, según el Ministerio de Educación del Perú (2007), a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales, siendo un factor esencial o suficiente para determinar la idoneidad del docente, la posesión

de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Es indudable que los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa muchas veces solitaria, sino también al constante ataque que sufre de parte de las encargadas de su promoción: el Ministerio de Educación. ¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el “fracaso de la educación”?

Así Mateo (2005) refiere que:

En los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros (p.7).

De igual manera, se suma la desconfianza de los docentes ante una evaluación con escasa claridad acerca de las consecuencias del proceso.

Cabe mencionar que de acuerdo al informe de la Nueva Docencia en el Perú del Ministerio de Educación, se estuvo llevando a cabo experiencias de evaluación del desempeño docente con el fin de lograr el mejoramiento de la calidad profesional donde las competencias y sus indicadores permiten establecer los criterios o estándares deseables para valorar el nivel de desarrollo de las competencias; cuyo resultados muestran las fortalezas profesionales, así como de las debilidades y carencias en las que los maestros requieren o necesitan apoyo.

B. Niveles del desempeño docente

Esta investigación se asumió las dimensiones propuestas por Medina (1996), por considerar que son adecuadas a las condiciones del contexto donde tuvo lugar la investigación. Indica que el desempeño laboral se evalúa según el cumplimiento de los objetivos, es decir, el docente cumple con todas sus responsabilidades laborales: llega temprano, es respetuoso, amable en trato, trabaja en grupo y promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje. En esta dirección se plantean 5 niveles.

- Nivel 1: Desempeño laboral bajo, es decir, el docente no cumple nunca con ninguna tarea ni objetivo planteado por la institución.

- Nivel 2: Desempeño laboral casi bajo, esto es, el docente cumple solo algunos objetivos, siendo su resultado en la evaluación casi nunca.
- Nivel 3: Desempeño laboral medio, esto significa, el docente, de manera equilibrada, cumple y no cumple con las tareas u objetivos encomendados.
- Nivel 4: Desempeño laboral casi alto, ósea el docente cumple con la mayoría de sus tareas y objetivos institucionales encomendados, definido por un resultado 4 en la encuesta de desempeño bajo el nombre de casi siempre.
- Nivel 5: Desempeño laboral alto, resultado ideal, esto quiere decir, el docente cumple al 100% con toda sus tareas y objetivos institucionales sin ninguna dificultad, lo cual es el resultado esperado por cualquier empleador.

2.3. Definición de términos

- Actores estresores: Pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o, por el contrario, con la que se responsabilice demasiado. Hay factores externos e internos.

- Desempeño: es ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. Actuar, trabajar y dedicarse a una actividad.
- Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exigen su cargo.
- Estrés: Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos, a veces, graves.
- Estrés ocupacional: Tensión provocada por situación agobiante en la ocupación laboral.
- Eficacia: Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución. La medida en que está cumpliendo con sus objetivos.
- Eficiencia: Grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo).

- Eficiencia laboral: Tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea.
- Nivel: Medida de una cantidad con referencia a una escala determinada.
- Ocupacional: Pertenece o relativo a la ocupación laboral.
- Rendimiento: Proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.
- Síndrome: Conjunto de síntomas característicos de una enfermedad o un estado determinado. Conjunto de signos o fenómenos reveladores de una situación, generalmente, negativa.
- Síntoma: Manifestación reveladora de una enfermedad. Señal o indicio de algo que está sucediendo o va a suceder.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Basándose en Vara (2008) se desarrolló una investigación de diseño descriptivo – correlacional, orientada para determinar los niveles del estrés ocupacional y su relación con el desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2017.

El seleccionó una serie de conceptos o variables y se midió cada una de ellas independientemente de las otras con el fin, precisamente, de describirlas. Por ello, este estudio corresponde al nivel de Investigación no experimental.

El énfasis está en el estudio independiente de cada variable, es posible que de alguna manera se integren la medición de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno.

El tipo de investigación según su diseño es transeccional o transversal, que corresponde a un diseño no experimental, ya que los estudios transversales se utilizan cuando el objetivo es analizar los datos obtenidos de un grupo de sujetos observados únicamente una vez.

3.2. Población y muestra

La población entendida como “la totalidad de sujetos o elementos que tienen características comunes” Mejía (2008), en otras palabras, una población es la totalidad de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de TACNA, el cual corresponde a 3 534 docentes en labor activa según el compendio estadístico DRSET 2016 elaborado por la Unidad de Estadística Educativa (Ver Anexos).

Para efectos de estudio, se seleccionó una muestra entendida como un sub conjunto de la población. La muestra seleccionada es de tipo intencional, ya que se eligió las unidades, no de manera casual, sino en forma arbitraria, designando a cada unidad de acuerdo a aquellas características con frecuencia en los estudios de caso, tal como lo señala Hernández, Fernández, y Baptista (2003): “Las muestras no probabilísticas son valiosas pues logran, si se produce con cuidado y con profundidad, inmersión inicial en el campo, obtener los casos que interesan al

investigador y ofrecen una riqueza para la recolección y el análisis de los datos” (p.30).

Para obtener la muestra se calculó lo siguiente:

$$n = \frac{Z^2(N \cdot P \cdot Q)}{E^2(N - 1) + Z^2(P \cdot Q)}$$

n= Tamaño de la muestra

Z= Margen de confianza

N= Población

P=Probabilidad del hecho a investigar

Q=Probabilidad no pertinente al hecho a investigar

E= Margen de error

Para determinar el nivel de confianza con que se desea trabajar, usamos los valores del siguiente cuadro.

Tabla 1

Cuadro de nivel de confianza

	Confianza						
	95%	94%	93%	92%	91%	90%	80%
Z	1,96	1,88	1,81	1,75	1,69	1,65	1,28
Z²	3,84	3,53	3,28	3,06	2,86	2,72	1,64
E	0,05	0,06	0,07	0,08	0,09	0,10	0,20
E²	0,0025	0,0036	0,0049	0,0064	0,0081	0,01	0,04

Fuente: Metodología de la Investigación. Hernández, R.

Por lo cual, se calculó el muestreo con un nivel de confianza del 94% y un margen de error del 6% equivalente al 0.06.

Según el libro de probabilidad y estadística de Ronald E. Walpole el P (Probabilidad) se determina por un valor 0.5 muy a menudo, debido al tipo de preguntas de respuestas pares como Sí o No, ya que hay dos casos posibles. La proporción es equivalente tanto para lo siguiente:

- SI : 0,5
- NO : 0,5

En el caso de la presente tesis, en el que se busca medir el nivel de estrés hay 3 posibles tendencias de la muestra encuestada con el resultado

de bajo, medio y alto, por lo que la proporción más equivalente sería de la siguiente:

- BAJO : 0,3333
- MEDIO : 0,3333
- ALTO : 0,3333

Por lo que, para aplicar la fórmula de muestreo de poblaciones finitas, se usarían los siguientes datos:

Z= Margen de confianza 1,88

P=Probabilidad del hecho a investigar 0,3

Q=Probabilidad no pertinente al hecho a investigar (1 – P) = 0.7

E= Margen de error 6%

N=Población 3 534 docentes

Luego de aplicar la fórmula correspondiente, se tiene el siguiente cálculo que determina la muestra a investigar del total de la población.

$$n = \frac{Z^2(N \cdot P \cdot Q)}{E^2(N - 1) + Z^2(P \cdot Q)}$$
$$n = \frac{1,88^2(3534 \cdot 0,3 \cdot 0,7)}{0,06^2(3534 - 1) + 1,88^2(0,3 \cdot 0,7)}$$
$$n = \frac{3,53 (742,14)}{0,0036(3533) + 0,7413}$$

$$n = \frac{2619,7542}{13,4601} = 194,631 = 195$$

Lo cual da un resultado de 195 docentes.

La muestra determinada por la fórmula es distribuida en diferentes instituciones educativas con primaria y secundaria completa para obtener la cantidad equivalente. Para ello, se determinó una muestra intencional mediante un muestreo no probabilístico considerando el conocimiento y la experiencia que se tiene de la población.

Institución Educativa	Cod. Modular	Dirección	Docentes encuestados	%
I.E. 42021 Fortunato Zora Carbajal	0568915	Calle Mariano Melgar 1505	28	14%
I.E. Luis Alberto Sánchez	1216456	Av. Los Molles S/N	25	13%
I.E. 42223 Manuel de Mendiburu	1127158	Calle Takana 1825	18	9%
I.E. Santa Cruz (Convenio)	1596410	Av. La Cultura S/N	25	13%
I.E. Enrique Paillardelle	0843383	Av. Municipal S/N	22	11%
I.E. San José Fe y Alegría	0876441	Calle Arias Aragüez 1310	17	9%
I.E. Gerardo Arias Copaja	1595446	Av. Las Bugambilas	22	11%
I.E. Coronel Bolognesi	0320754	Calle Modesto Molina S/N	38	19%
			195	100%

3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	CONCEPTO	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTOS
ESTRÉS LABORAL	Es la respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un agente negativo derivado directamente del trabajo.	Indicadores físicos/somáticos	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio crónico • Insatisfacción • Problemas estomacales • Dolores musculares • Presión arterial alta • Sensación de agotamiento físico 	Cuestionario
		Indicadores emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Irritable y cortante con los demás • Frustración • Molestia por las actividades sociales • Tristeza sin ninguna razón aparente • Estados de ira, enojo • Ansiedad, nerviosismo • Desmotivación 	Cuestionario
		Indicadores conductuales	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas al dormir (ej.: insomnio, pesadillas, sueño interrumpido) • Actitud hacia el estudio indiferente • Desempeño en el estudio no es el deseable • Consumo de tabaco/alcohol y/o drogas • Distorsiones en la comunicación con los demás • Actitud reservada 	Cuestionario
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es una labor profesional que requiere de un saber	Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Termina su trabajo oportunamente • Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente • Realiza una cantidad enorme de trabajo 	Encuesta

adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significación social.	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • No comete errores en el trabajo • Hace uso racional de los recursos • No requiere de supervisión frecuente • Se muestra profesional en el trabajo • Se muestra respetuoso y amable en el trato 	Encuesta
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Se muestra cortés con los alumnos y con sus compañeros • Brinda una adecuada orientación a los clientes • Evita los conflictos dentro del equipo 	Encuesta
	Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos • Se muestra asequible al cambio • Se anticipa a las dificultades • Tiene gran capacidad para resolver problemas 	Encuesta
	Trabaja en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra aptitud para integrarse al equipo • Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional 	Encuesta
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica sus actividades • Hace uso de indicadores • Se preocupa por alcanzar las metas 	Encuesta

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1. Cuestionario sobre Niveles de Estrés:

Para obtener la información acerca del nivel de estrés, se usó un cuestionario validado en Chile (Marty, M., Lavin, G., Matías, Figueroa, M., Maximiliano et al., mayo 2007), el cual consta de 20 preguntas referentes a síntomas de estrés en los últimos tres meses, donde hay que calificar con un número del 1 al 5 según su intensidad, de la siguiente manera:

- Nunca o rara vez : 1
- Ocasionalmente : 2
- A menudo : 3
- Frecuentemente : 4
- Siempre : 5

3.4.2. Encuesta sobre Desempeño laboral:

Esta investigación asume las dimensiones propuestas por Medina (1996), por considerar que son adecuadas a las condiciones del contexto donde se investigó.

La encuesta se dividió en 6 dimensiones:

- En la primera parte, se recogen datos sobre orientación de resultados.
- La segunda parte corresponde a la calidad.

- En la tercera parte, se busca extraer información sobre sus relaciones interpersonales.
- La cuarta parte corresponde a la iniciativa.
- La quinta corresponde al trabajo en equipo.
- La sexta sobre su organización.

En ellas, se califica según la alternativa que refleje sus sentimientos y opiniones utilizando la Escala de Likert:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y la presentación de los datos obtenidos, se utilizó las tablas y figuras.

Para el análisis e interpretación de los datos obtenidos, se utilizó las medidas descriptivas: los de tendencia central (media, moda y mediana) y los de dispersión (varianza, coeficiente de variación y desviación estándar).

Y, para la verificación de las hipótesis, se empleó la prueba del coeficiente de correlación de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo, se expone los resultados obtenidos del cuestionario y la encuesta aplicado a los docentes de diferentes instituciones educativas, durante el periodo comprendido entre febrero y abril del 2017.

Para una interpretación más clara e inmediata, los resultados se presentan en tablas y gráficos por otro lado, los datos recopilados se encuentran en dos archivos de formato sav que corresponde al uso del Software Estadístico SPSS en su versión 19 en español.

Tabla 2

Cantidad de docentes encuestados según su sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	74	37,949	37,9	37,9
	Femenino	121	62,051	62,1	100,0
	Total	195	100,000		

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación:

El tamaño de la muestra fue de 195 docentes de las instituciones educativas de la UGEL Tacna. Una característica resaltante de la muestra obtenida para la aplicación de esta tesis radica en la mayor cantidad de docentes del sexo femenino que actualmente laboran en la ciudad de Tacna. Esto es, 121 (62%) son profesoras y 74 (38%) son docentes varones. Estos datos son muy similares a la población total que describe el compendio estadístico de la DRSET (2016), donde evidencia que la mayor parte de docentes de la ciudad de Tacna son del sexo femenino.

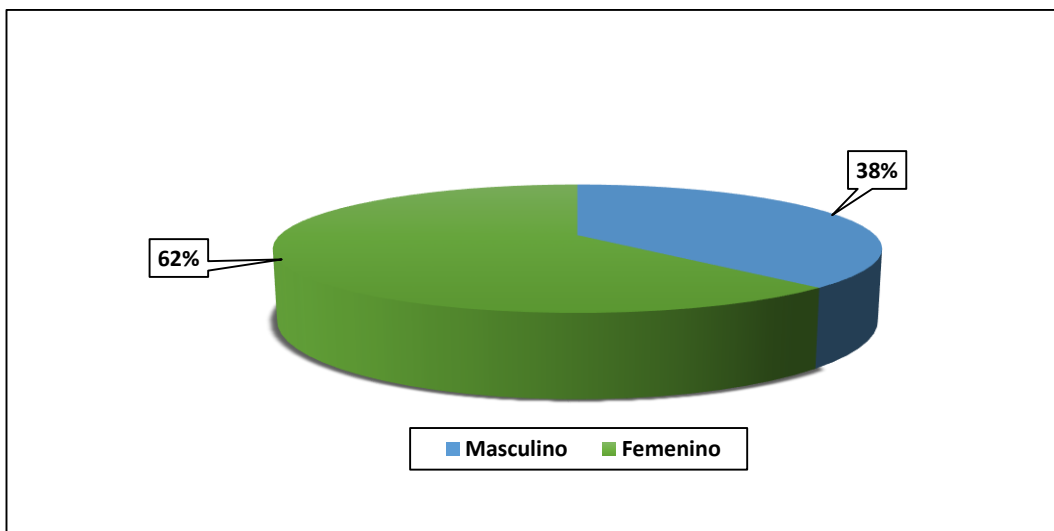


Figura 1: Cantidad de docentes encuestados según su sexo
Fuente: Tabla 2

Tabla 3

Cantidad de docentes encuestados según su edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20 a 30	87,0	44,6	44,6	44,6
	31 a 40	30,0	15,4	15,4	60,0
	41 a 50	7,0	3,6	3,6	63,6
	51 a 60	71,0	36,4	36,4	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación:

Entre los docentes encuestados, se encontró que el 43,5% tenía edades entre 20 y 30 años. Este porcentaje es el más alto en relación con las cifras de las demás edades. Al respecto una de las posibles razones se debe a que los exámenes de contratación docente llevados cada año, los docentes jóvenes tienen mayor participación.

El 13,6% es de 31 a 40 años; 7,1%, de 41 y 50 años; y el 35,7%, de 51 a 60 años. Esto demuestra que la mayoría docentes que laboran en las instituciones educativas encuestados son docentes jóvenes.

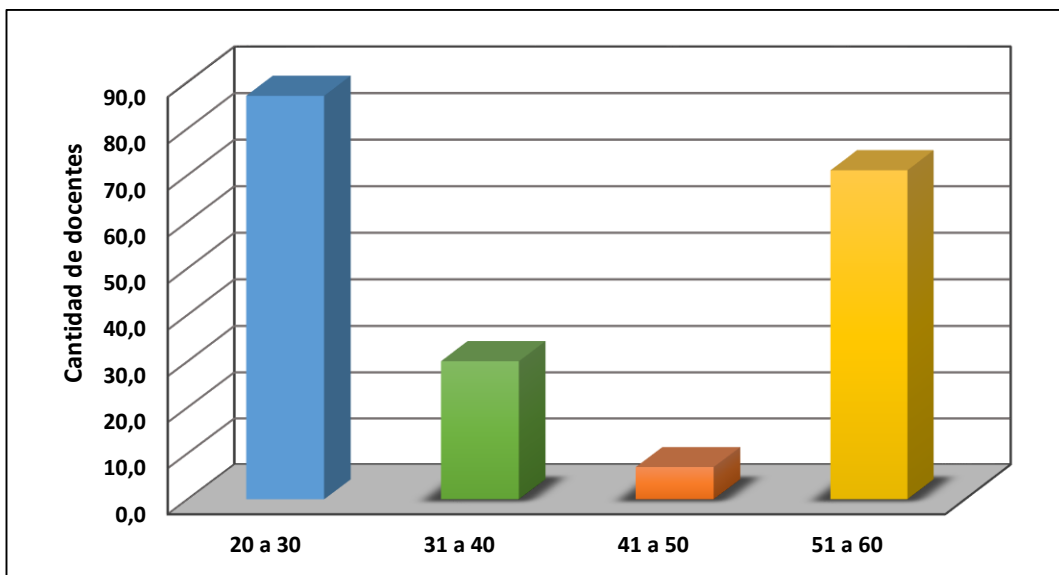


Figura 2: Cantidad de docentes encuestados según su edad
Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Cuestionario sobre estrés ocupacional resumen de los resultados

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me siento cansado (a), aun cuando duermo el tiempo necesario.	195	1	4	1,89	0,676
Me siento insatisfecho.	195	1	4	1,70	0,876
Me siento triste sin ninguna razón aparente.	195	1	3	1,41	0,654
Soy olvidadizo.	195	1	4	1,80	0,750
Soy irritable y cortante con los demás.	195	1	4	1,37	0,572
Soy reservado.	195	1	5	2,81	1,232
Tengo problemas al dormir (ej. Insomnio, pesadillas y sueño interrumpido).	195	1	4	1,73	0,886
Me enfermo continuamente (nos referimos a enfermedades, no a la menstruación).	195	1	4	1,72	0,672
Mi actitud hacia el trabajo es indiferente.	195	1	2	1,11	0,311
Tengo conflicto con otras personas.	195	1	2	1,05	0,210
Mi desempeño en el trabajo no es el deseable.	195	1	2	1,32	0,467
Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	195	1	2	1,15	0,357
Siento que estoy trabajando demasiado.	195	1	5	2,03	0,867
Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los demás en mi trabajo.	195	1	3	1,67	0,588
Trabajar directamente con la atención de personas, me produce mucho estrés.	195	1	2	1,24	0,429
Me es difícil crear una atmósfera relajada.	195	1	5	2,81	0,932
No me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con las personas.	195	1	5	2,78	1,195
En este trabajo he realizado muchas cosas que no valen la pena.	195	1	5	2,44	1,171
Siento que ya no doy más.	195	1	4	1,57	0,724
N válido (según lista)	195				

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Tabla 5

Encuesta sobre el desempeño laboral resumen de los resultados

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Termina su trabajo oportunamente.	195	1	5	4,03	0,941
Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente.	195	1	5	4,20	0,950
Realiza una cantidad enorme de trabajo.	195	2	5	3,23	0,837
No comete errores en el trabajo.	195	1	3	2,31	0,497
Hace uso racional de los recursos.	195	1	5	4,03	0,933
No requiere de supervisión frecuente.	195	1	5	4,51	1,007
Se muestra profesional en el trabajo.	195	2	5	3,56	0,800
Se muestra respetuoso y amable en el trato.	195	3	5	3,71	0,558
Se muestre cortés con los clientes y con sus compañeros.	195	1	5	3,63	0,924
Brinda una adecuada orientación a los clientes.	195	2	5	3,41	0,727
Evita los conflictos dentro del equipo.	195	1	5	3,57	0,732
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	195	1	5	3,79	0,863
Se muestra asequible al cambio.	195	2	5	3,19	0,739
Se anticipa a las dificultades.	195	3	5	4,09	0,768
Tiene gran capacidad para resolver problemas.	195	2	5	3,27	0,825
Muestra aptitud para integrarse al equipo.	195	3	5	3,40	0,578
Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional.	195	3	5	4,45	0,593
Planifica sus actividades.	195	4	5	4,72	0,449
Hace uso de indicadores.	195	2	5	4,42	0,771
Se preocupa por alcanzar las metas.	195	2	5	4,63	0,716
N válido (según lista)	195				

Fuente: Encuesta de desempeño Laboral

Análisis de correlaciones

En esta parte, se verá las asociaciones de las variables de interés.

Mediante el uso de SPSS, se obtuvo como valor de media 1,7860 en el cuestionario de estrés y 3,8210 en la encuesta de desempeño laboral de las tablas 3 y 4. Mediante la correlación de Pearson, se determina determinaremos si existe una relación entre ambas variables.

Tabla 6

Media y desviación de los resultados obtenidos en el cuestionario y encuesta.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación típica	N
Cuestionario sobre el estrés ocupacional	1,7860	0,67445	20
Encuesta sobre el desempeño laboral	3,8210	0,98343	20

Fuente: Encuesta de desempeño laboral y cuestionario de estrés ocupacional

Para poder aplicar la Correlación de Pearson, se debe aclarar que:

H_0 : No existe relación entre el estrés con el desempeño laboral = 0

H_1 : Existe relación entre el estrés con el desempeño laboral \neq 0

Los resultados obtenidos en la tabla 6, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, muestra que el valor P es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que los resultados obtenidos del cuestionario sobre el estrés se relaciona a los resultados de la encuesta sobre el desempeño laboral

Por otra parte, el coeficiente de correlación de Pearson = -0,859, indica una relación negativa evidenciándose lo siguiente: a mayor estrés tendrá menor desempeño laboral.

Tabla 7

Correlación de Pearson del cuestionario sobre el estrés ocupacional y encuesta sobre el desempeño laboral.

		Cuestionario sobre el estrés	Encuesta sobre el desempeño laboral
Cuestionario sobre el estrés ocupacional	Correlación de Pearson	1	-0,859**
	Sig. (bilateral)		0,000
	Covarianza	0,455	-0,570
	N	20	20
Encuesta sobre el desempeño laboral	Correlación de Pearson	-0,859**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	Suma de cuadrados	-10,826	18,375
	Covarianza	-0,570	0,967
	N	20	20

***.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de desempeño laboral y cuestionario de estrés ocupacional

Para interpretar la fuerza y el sentido de la relación lineal entre las dos variables, véase la siguiente tabla:

Tabla 8

Escala para la interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja

Fuente: Estadística Elemental de Robert Jhonson

El valor de la correlación -0,859, por lo tanto, la relación entre las dos variables es negativa alta. En este sentido, la relación es significativa.

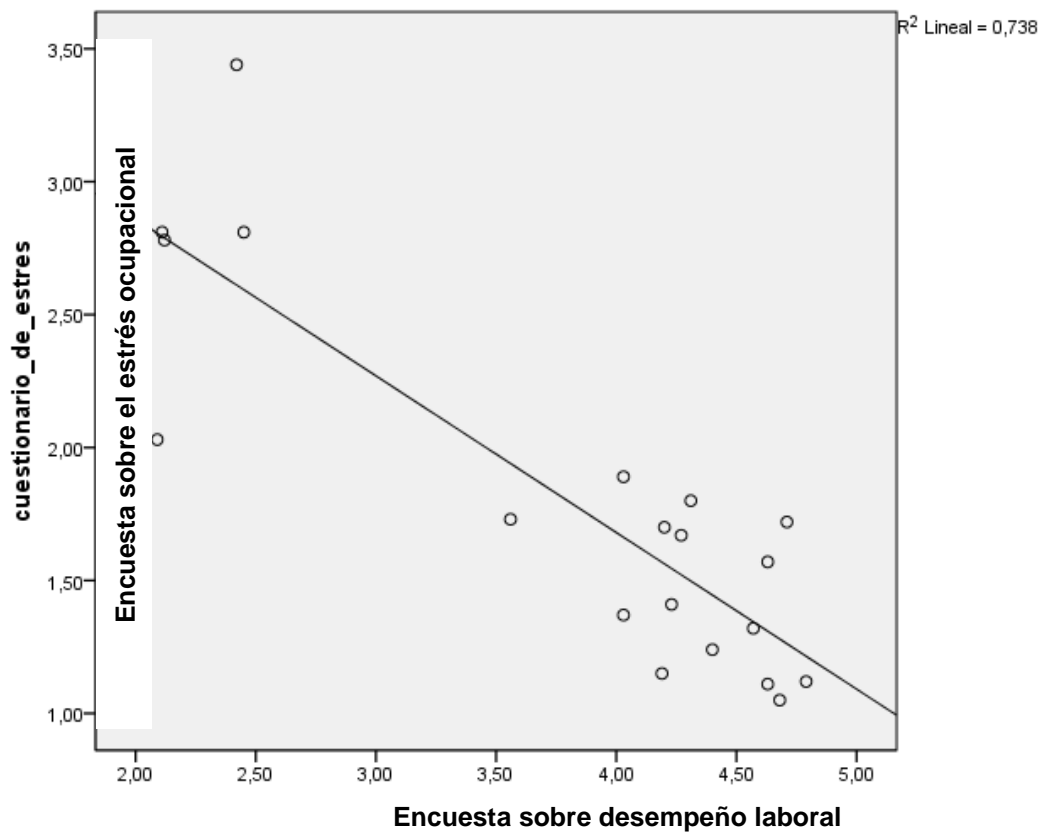


Figura 3. Diagrama de dispersión relación entre estrés y desempeño laboral
Fuente: Tabla 7

Interpretación

En la Diagrama de dispersión, Figura 3, se observa que existe una relación inversa entre las variables estrés ocupacional y el desempeño laboral. A mayor estrés ocupacional, menor desempeño laboral, y mientras exista un menor estrés ocupacional, el desempeño laboral es mayor.

NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN CUESTIONARIO

Para determinar el nivel de estrés, véase la moda de los resultados en la siguiente tabla.

Tabla 9

<i>Estadísticos descriptivos</i>			
	Min	Max	Moda
Me siento cansado (a), aun cuando duermo el tiempo necesario.	1	4	2
Me siento insatisfecho.	1	4	2
Me siento triste sin ninguna razón aparente.	1	3	1
Soy olvidadizo.	1	4	3
Soy irritable y cortante con los demás.	1	4	1
Soy reservado.	1	5	5
Tengo problemas al dormir (ej. Insomnio, pesadillas y sueño interrumpido).	1	4	4
Me enfermo continuamente (nos referimos a enfermedades, no a la menstruación).	1	4	2
Mi actitud hacia el trabajo es indiferente.	1	2	1
Tengo conflicto con otras personas.	1	2	1
Mi desempeño en el trabajo no es el deseable.	1	2	1
Utilizo el alcohol y/o drogas para sentirme mejor (se incluyen psicofármacos y tranquilizantes).	1	2	1
Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	1	2	1
Siento que estoy trabajando demasiado.	1	5	4
Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los demás en mi trabajo.	1	3	2
Trabajar directamente con la atención de personas, me produce mucho estrés.	1	2	1
Me es difícil crear una atmósfera relajada.	1	5	3
No me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con las personas.	1	5	3
En este trabajo he realizado muchas cosas que no valen la pena.	1	5	2
Siento que ya no doy más.	1	4	4
N válido (según lista)			

Fuente: Cuestionario estrés

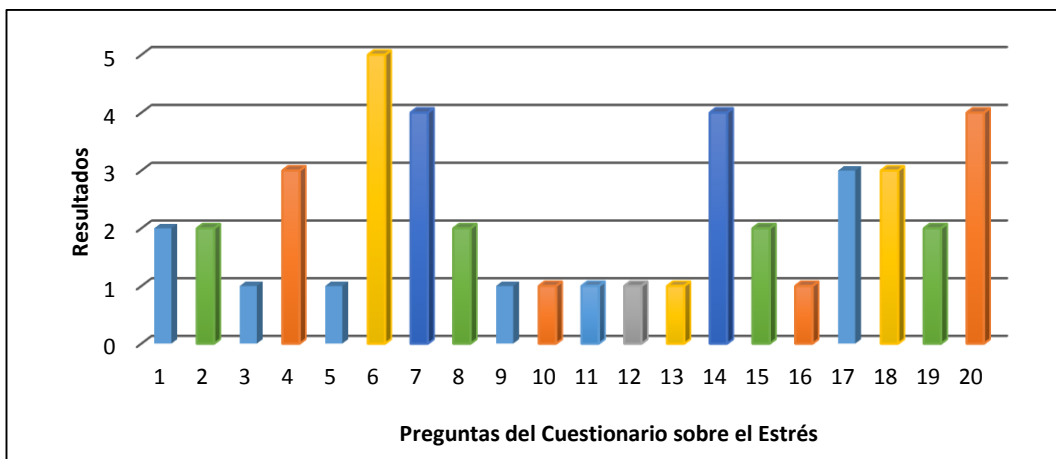


Figura 4. Cuestionario sobre el estrés, resultados de preguntas
Fuente: Tabla 9

Para determinar el nivel de estrés, se usa la siguiente tabla, de la cual cada uno de los niveles se detalla en el marco teórico.

Nivel de estrés 1: Resultado promedio 1 o su aproximación

Nivel de estrés 2: Resultado promedio 2 o su aproximación

Nivel de estrés 3: Resultado promedio 3 o su aproximación

Nivel de estrés 4: Resultado promedio 4 o su aproximación

Nivel de estrés 5: Resultado promedio 5 o su aproximación

Los resultados obtenidos en promedio son los siguientes:

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Cuestionario sobre el estrés ocupacional	195	1	3.55	1,736	0,6949

Como la media resultante es 1,736, su aproximación es al estrés de nivel 2, el cual, se define por las siguientes características:

- Cansancio al levantarse
- Problemas ocasionales del estómago y de corazón
- Tensión muscular en la espalda y alrededor del cuello
- Sensación de no poder relajarse
- Fatiga

Por lo que se puede asegurar la existencia de un estrés, pero solo de nivel 2, es decir, un estrés leve con aproximaciones a un estrés intermedio.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN ENCUESTA

Para determinar el nivel de desempeño laboral, se considera el índice de logro. Es decir, el docente cumple con los objetivos que le plantea su institución.

Para determinar el nivel de desempeño laboral según sus logros obtenidos, se consideran las siguientes equivalencias:

Nivel 1 Bajo Desempeño Laboral: Resultado promedio 1

Nivel 2 Casi Bajo Desempeño Laboral: Resultado promedio 2

Nivel 3 Medio Desempeño Laboral: Resultado promedio 3

Nivel 4 Casi Alto Desempeño Laboral: Resultado promedio 4

Nivel 5 Alto Desempeño Laboral: Resultado promedio 5

Según la tabla 4, de los valores obtenidos de la encuesta sobre el desempeño laboral, el promedio de los resultados son los siguientes.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Encuesta desempeño laboral	195	1,9	4,9	3,821	0,98343

Como la media resultante es 3,821, su aproximación es a un desempeño laboral casi alto de nivel 4, con tendencia a 3 un desempeño

laboral medio, el cual, según el marco teórico, se define por las siguientes características:

Nivel 3: Desempeño laboral medio, el docente de manera equilibrada cumple y no cumple con las tareas u objetivos encomendados.

Nivel 4: Desempeño laboral casi alto, el docente cumple con la mayoría de sus tareas y objetivos institucionales encomendados, definido por un resultado 4 en la encuesta de desempeño bajo el nombre de casi siempre.

Por lo tanto, se puede, asegurar que el desempeño laboral no es el ideal, ya que el resultado obtenido no fue el de nivel 5, sino un desempeño laboral casi alto y medio. Esto comprueba que, de manera inversa, se relaciona con el estrés.

ESTRÉS OCUPACIONAL SEGÚN SEXO

Los resultados obtenidos según sexo de varones y damas están en detallados en anexos, aquí mostramos el resumen para un mejor entendimiento de los resultados.

Tabla 10

Resumen de los resultados de estrés ocupacional según sexo

SEXO	N	%	Media
VARONES	73	37,44%	1,71
DAMAS	122	62,56%	1,83
	195	100,00%	

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación:

Según los resultados, los docentes del sexo femenino presentan un mayor estrés, así como explica el Dr. Enrique Jadresic que las mujeres, en promedio, son más reactivas a los estímulos negativos y eso las hace más vulnerables a la mayoría de los trastornos que comprometen las emociones. El estrés afecta más a ellas, porque tanto su sistema nervioso autónomo como sus ejes neuroendocrinos son más sensibles.

Pero también, dentro de cada género, hay personas más susceptibles. Los estudios muestran que ciertas mujeres son más sensibles que el resto a los cambios hormonales.

Consultando de manera personal con los docentes del sexo femenino, se puede notar que, además de las actividades pedagógicas que realizan en la institución educativa, gran parte de ellos también tienen una responsabilidad familiar, ya que tienen que hacerse cargo de los hijos en el hogar preparar el almuerzo al llegar del colegio, hasta, inclusive, lavar la ropa los fines de semana. También es importante considerar que el nivel primario, en su mayoría, son docentes del sexo femenino, siendo primaria un grupo difícil de controlar, ya que son niños muy pequeños.

De manera inversa los docentes del sexo masculino presentan menor estrés. A través de consultas personales, se pudo observar que la mayoría de ellos solo se dedican a una cosa, es decir, aun solo tipo de trabajo y se liberan con mayor facilidad de las preocupaciones. En la tabla anterior de niveles de estrés, el posicionamiento del sexo femenino es un estrés de nivel 2 y de los profesores varones con una tendencia de estrés de nivel 1.

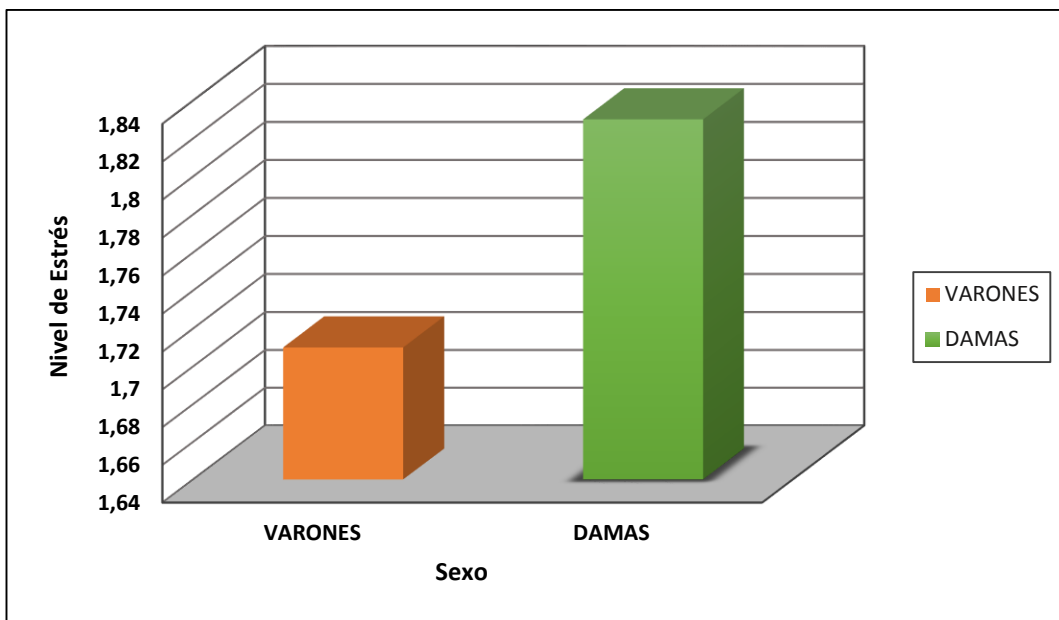


Figura 5. Resumen de los resultados de estrés ocupacional según sexo
Fuente: Tabla 10

ESTRÉS OCUPACIONAL SEGÚN EDAD

Los resultados obtenidos según edad de los docentes están en detallados en anexos, aquí se muestra el resumen para un mejor entendimiento de los resultados.

Tabla 11

Resumen de los resultados de estrés ocupacional según edad

EDAD	N	%	Media
20-30	87	44,62%	1,74
31-40	30	15,38%	1,89
41-50	7	3,59%	1,69
51-60	71	36,41%	1,81
	195	100,00%	

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, los docentes de la edad de 31 a 40 años. Presentan mayor tendencia a un estrés de nivel 2, pudimos consultar con los profesores y evidenciamos que los docentes de 31 a 40 años tienen en su mayoría carga familiar, tienen responsabilidades familiares lo que les genera un estrés. Los docentes de edades de 20 a 30 tienen un estrés menor que el de los docentes de 31 a 40, debido a que ellos, no tienen carga familiar, pero al ser docentes nuevos, reciben mayor carga laboral: parte de comisiones, encargados de organizar aniversarios y otras

actividades; a pesar de ser jóvenes, ellos están evidenciando un estrés casi de nivel 2.

Los docentes de edad de 41 a 50 años presentan el estrés más bajo, evidenciado en el cuestionario siendo casi de nivel 1. Al respecto, se consultó de manera informal con los docentes. Y se evidencio que ellos son más estables emocionalmente. Al ser padres de familia, al tener mayor madurez intelectual y al tener mayor estabilidad económica, ellos presentan menor estrés.

Los docentes de edades de 51 a 60 años presentan un estrés casi de nivel 2, ya que según la investigación de la Corporación Paidós (Corpaidós) los docentes de mayor antigüedad están preocupados por una presión constante de que el gobierno evaluara su rendimiento.

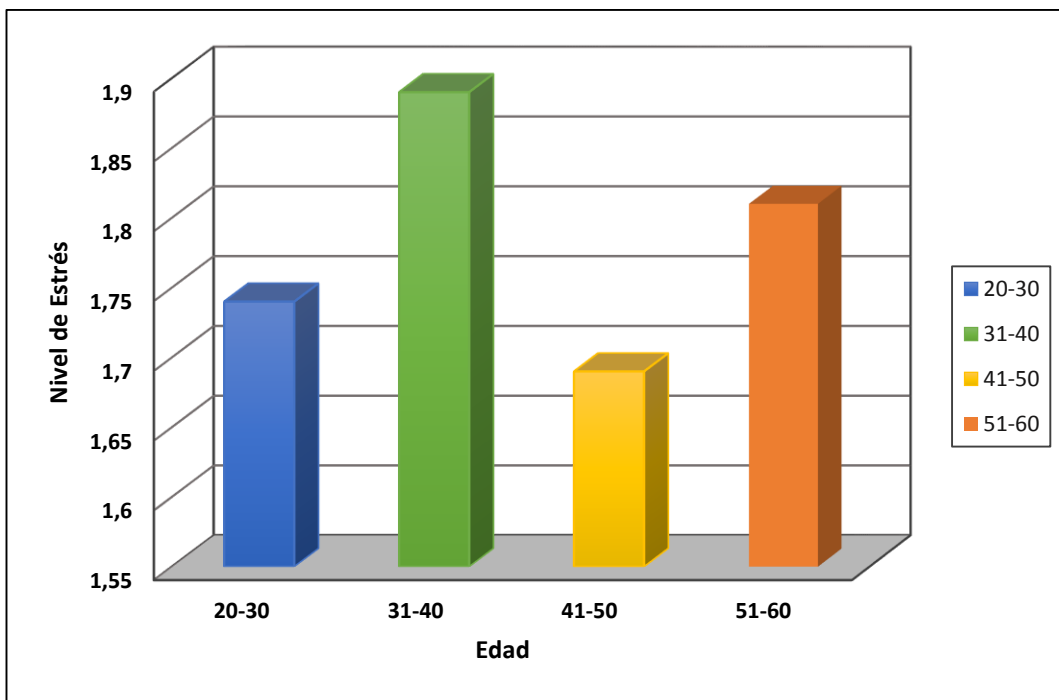


Figura 6. Resumen de los resultados de estrés ocupacional según edad

Fuente: Tabla 11

ESTRÉS OCUPACIONAL SEGÚN ESTADO EMOCIONAL

En el caso de estado emocional, se discrimina ciertas preguntas, considerando solo las que presentan mayor relación con el estado emocional de la encuesta de estrés ocupacional.

Los resultados obtenidos según estado emocional de los docentes están en detallados en anexos, aquí se presenta el resumen para un mejor entendimiento de los resultados.

Tabla 12

Resumen de los resultados de estrés ocupacional según el estado emocional

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me siento cansado (a) aun cuando duermo el tiempo necesario	195	1	4	1,81	0,659
Me siento insatisfecho	195	1	4	1,68	0,984
Me siento triste sin ninguna razón aparente	195	1	3	1,51	0,748

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación:

Según el estado emocional, el resultado demuestra que el estrés afecta más al estar cansado, siendo esta casi un nivel 2 de estrés ya que como se vio en los resultados obtenidos en cuadros anteriores, los docentes no solo realizan sus actividades pedagógicas, sino también tienen responsabilidades familiares a cumplir. Por lo que el cansancio es un estado emocional inevitable.

También se pudo observar que se encuentran insatisfechos lo cual pudimos contrastar con los resultados obtenidos por la Corporación Paidós, donde el profesor Marco Montañes resalto la insatisfacción que se tiene por el bajo sueldo y a su vez recalando sobre la falta de capacitación docente por parte del gobierno central.

Por último, los docentes, en menor intensidad, se sienten tristes sin ninguna razón, ya que eso evidencia que no existe un estrés tan grave en los docentes, porque el sentirse tristes sin ninguna razón, es un síntoma de un estrés de nivel 3.

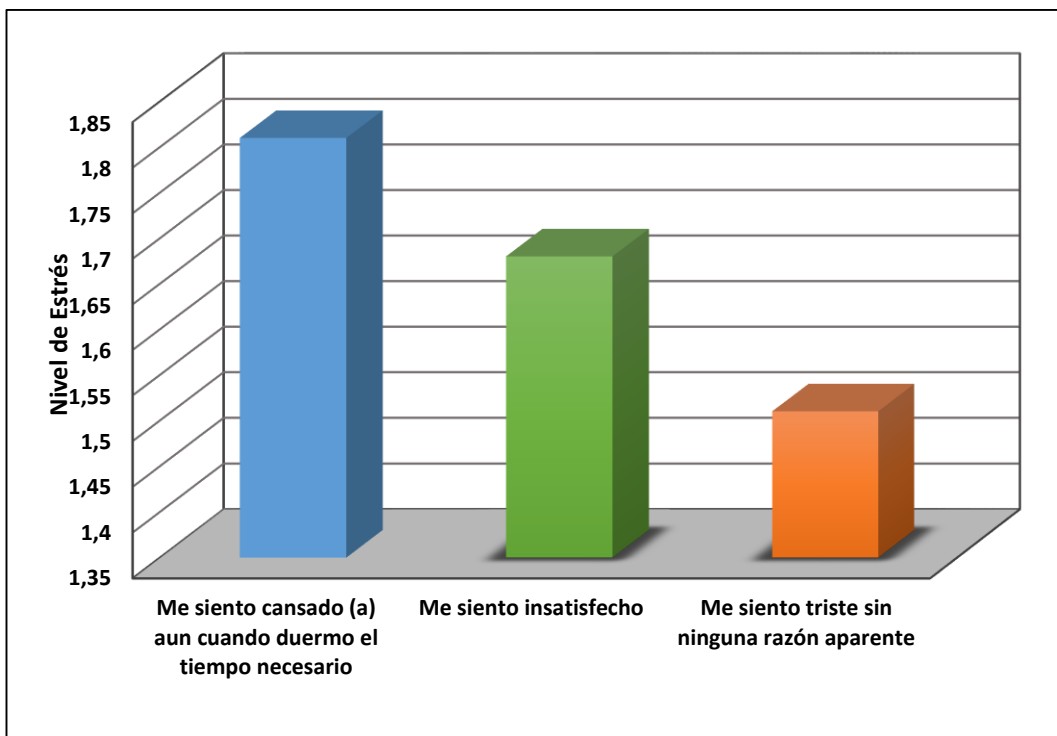


Figura 7. Resumen de los resultados de estrés ocupacional según estado emocional

Fuente: Tabla 12

DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN SEXO

Los resultados obtenidos según sexo de los docentes están detallados en anexos. Aquí se muestra el resumen para un mejor entendimiento de los resultados.

Tabla 13

Resumen de los resultados de desempeño laboral según edad

SEXO	N	%	Media
VARONES	73	37,44%	3,97
DAMAS	122	62,56%	3,79
	195	100,00%	

Fuente: Encuesta de desempeño laboral

Interpretación:

Según el desempeño laboral, podemos observar que el resultado obtenido muestra que los varones presentan un mayor desempeño laboral debido a que los cursos que cuentan con más hora en primaria y secundaria son los cursos relacionados al área de matemática y lenguaje, de los cuales según la investigación de Gustavo Cabezas en “Afecta el género de los profesores a los resultados académicos de los estudiantes. Diferencias de género en matemática y lenguaje” concluyo que los varones tienen un mejor desempeño en el área de matemáticas, física y química, sin embargo, cabe mencionar que la brecha entre ambos sexos disminuye, por lo que hay una mayor inserción de mujeres enseñando estas materias.

Cabe mencionar que el resultado obtenido es inversamente proporcional al de la figura 05 donde se pudo evidenciar que los varones presentan menor estrés y los docentes mujeres mayor estrés, lo que demuestra que los docentes varones al presentar un menor estrés tuvieron un mejor desempeño laboral. Sin dejar de lado el considerar que otros factores influenciaron en este resultado como el mencionado por la investigación de Gustavo Cabezas.

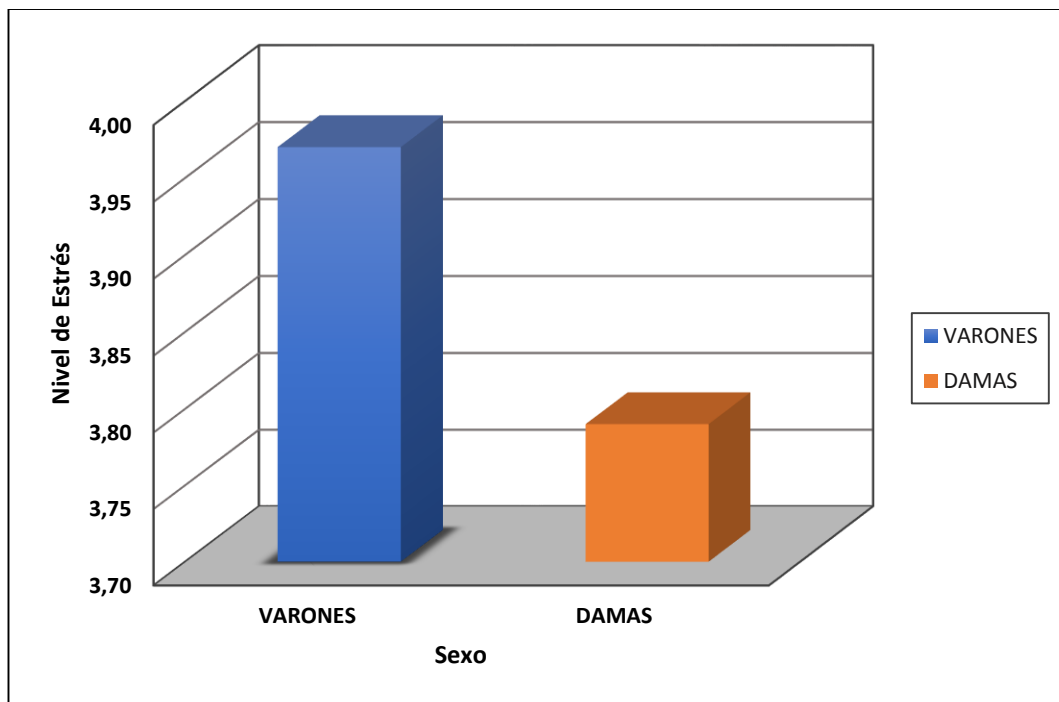


Figura 8. Resumen de los resultados de desempeño laboral según edad
Fuente: Tabla 13

DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN EDAD

Los resultados obtenidos según edad de los docentes están detallados en anexos. Aquí se muestra el resumen para un mejor entendimiento de los resultados.

Tabla 14

Resumen de los resultados de desempeño laboral según edad

EDAD	N	%	Media
20-30	87	44,62%	4,3
31-40	30	15,38%	3,82
41-50	7	3,59%	3,89
51-60	71	36,41%	3,85
	195	100,00%	

Fuente: Encuesta de desempeño laboral

Según el desempeño laboral, se puede observar que el resultado demuestra que los docentes con edades entre 31 a 40 años presentan un menor desempeño laboral, por lo que ellos también tienen responsabilidades familiares, ya que son padres. Lo que una vez más nos muestra la relación inversamente proporcional que existe entre nuestras dos variables.

Y los docentes de 20 a 30 años, de manera sorprendente presentan mayor desempeño laboral; esto se debe a que los jóvenes, para poder asegurar un empleo, toman mayores responsabilidades en las Instituciones

educativas; también, porque, si un docente no cumple con sus objetivos institucionales, simplemente es despedido, lo que obliga a los docentes a esforzarse por demostrar el mejor desempeño laboral.

Los docentes de 41 a 50 años presentan en 2do lugar un desempeño bueno, ya que, se evidencio en el cuadro anterior de estrés ocupacional según edad los docentes de 41 a 50 años, presentan mayor estabilidad emocional y una madurez intelectual.

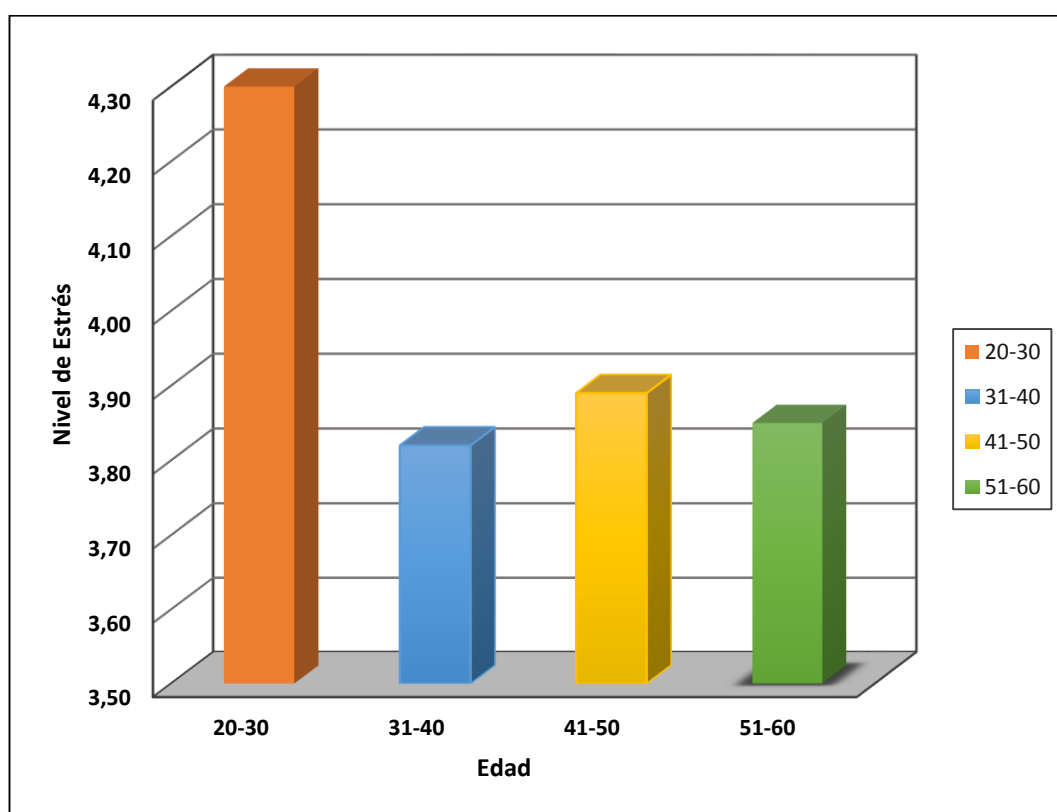


Figura 9. Resumen de los resultados de desempeño laboral según edad
Fuente: Tabla 14

DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN ESTADO EMOCIONAL

Los resultados obtenidos según el estado emocional de los docentes están en detallados en anexos. Aquí se muestra el resumen para un mejor entendimiento de los resultados.

Tabla 15

Resumen de los resultados de desempeño laboral según estado emocional

	N	Mínimo	Máximo	Media
Se muestra respetuoso y amable en el trato	195	3	5	4,71
Se muestra asequible al cambio	195	2	5	4,19
Muestra aptitud para integrarse al equipo	195	3	5	4,40
N válido (según lista)	195			
Fuente: Encuesta de desempeño laboral				

Interpretación:

Según el desempeño laboral, se observa que el resultado obtenido afecta más en el trato que demuestra el docente ante sus colegas y estudiantes, con respecto a si se muestra respetuoso y amable en el trato. Según el estudio de la Escuela Europea de Management concluye que los estados emocionales afectan directamente al desempeño laboral en cinco niveles, dentro de la persona, como individuo, entre dos sujetos, a nivel grupal y en el ámbito organizacional. Por lo que los estados emocionales afectan directamente a la toma de decisiones y capacidad colaborativa.

El estudio mencionado demuestra la relación con los resultados obtenidos, en segundo lugar, afecta a su aptitud para integrarse al grupo lo que es uno de los 5 niveles de la relación del estado emocional con el desempeño laboral.

Observamos que en menor intensidad la accesibilidad al cambio es uno de los estados emocionales al que afecta el desempeño laboral, ya que un trabajador está expuesto constantemente a los cambios. Ya que el mostrarse accesible es un factor que siempre debemos considerar.

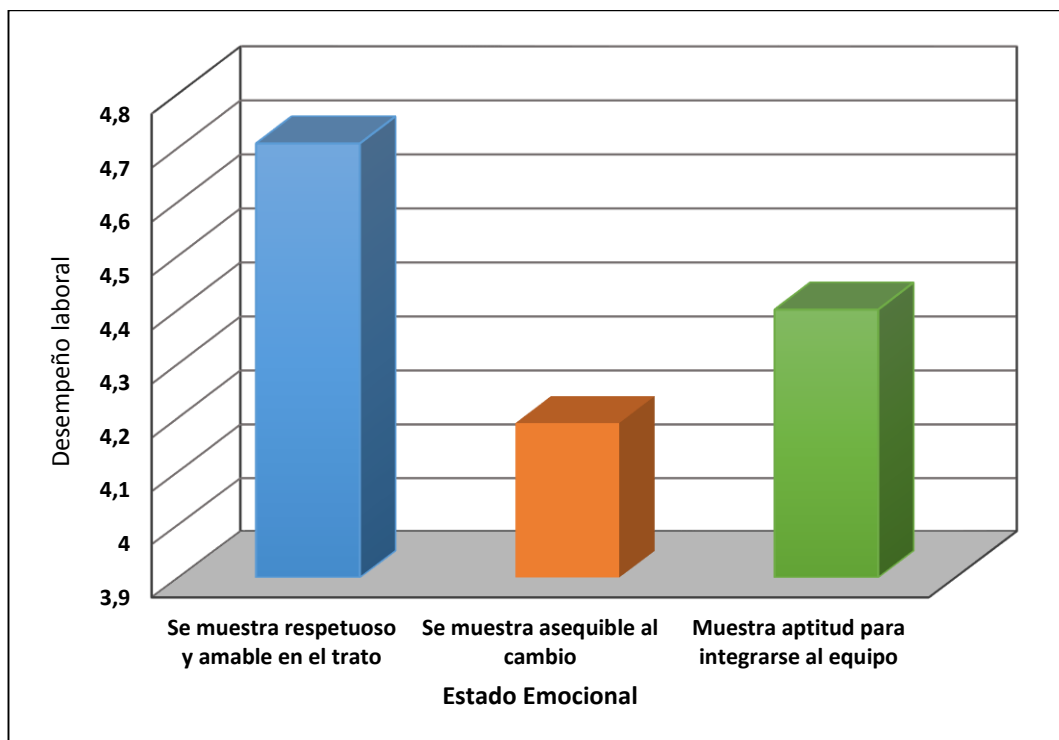


Figura 10. Resumen de los resultados de desempeño laboral según estado emocional

Fuente: Tabla 15

Tabla 16

Cuestionario de estrés, pregunta 04: soy olvidadizo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14,0	7,179	7,2	7,2
	Casi Nunca	35,0	17,949	17,9	25,1
	A veces	77,0	39,487	39,5	64,6
	Casi Siempre	64,0	32,821	32,8	97,4
	Siempre	5,0	2,564	2,6	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación:

En los resultados obtenidos del cuestionario sobre el estrés, con respecto a la pregunta 04 “soy olvidadizo”, se pudo evidenciar que el 17% de los docentes casi nunca son olvidadizos; 39%, a veces son olvidadizos y el 32%, casi siempre olvidadizos. El porcentaje más resaltante es el de a veces, por lo que se puede afirmar que, a veces, los docentes son olvidadizos, debido a las diferentes actividades que realizan y la sobre carga laboral y la falta de estímulos laborales y un sueldo que no compensa el trabajo realizado.

Según una investigación de archivo de la Nación, por Debbie Ponchner concluye que el ser más olvidadizo es un síntoma de estrés, ya que el estrés hace que las neuronas se comuniquen menos en nuestra

corteza prefrontal, el sitio donde se toman las decisiones, se resuelven los problemas y se administra la memoria de corto plazo.

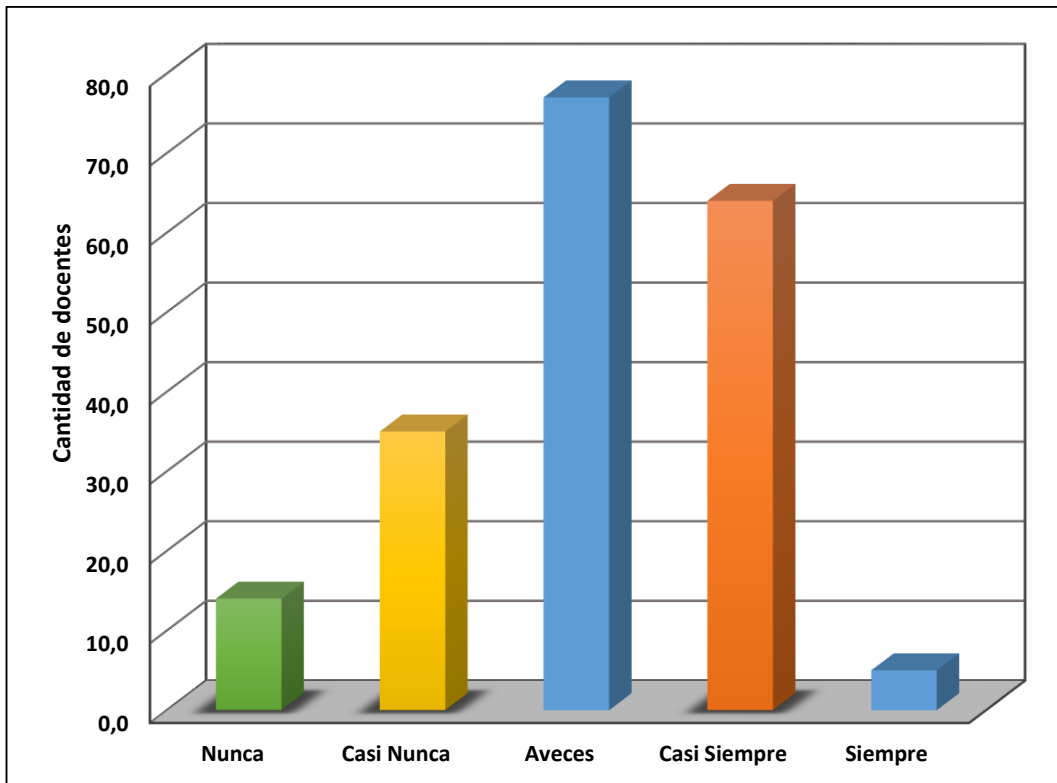


Figura 11. Cuestionario de estrés, pregunta 04: soy olvidadizo
Fuente: Tabla 16

Tabla 17

Cuestionario de estrés, pregunta 06: soy reservado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	15,0	7,692	7,7	7,7
	Casi Nunca	25,0	12,821	12,8	20,5
	A veces	39,0	20,000	20,0	40,5
	Casi Siempre	53,0	27,179	27,2	67,7
	Siempre	63,0	32,308	32,3	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación:

El resultado obtenido del cuestionario con respecto a la pregunta “soy reservado” muestra que el 27,2% de docentes son casi siempre reservados; el 32,3%, siempre reservados; y el 20%, a veces, reservados. Eso muestra que los docentes tratan de resolver sus problemas solos, no están dependientes de recibir ayuda de otro docente o de algún miembro de la comunidad educativa. ello implica la falta de trabajo en equipo y evidencia el individualismo existente por parte de los docentes de la institución educativa.

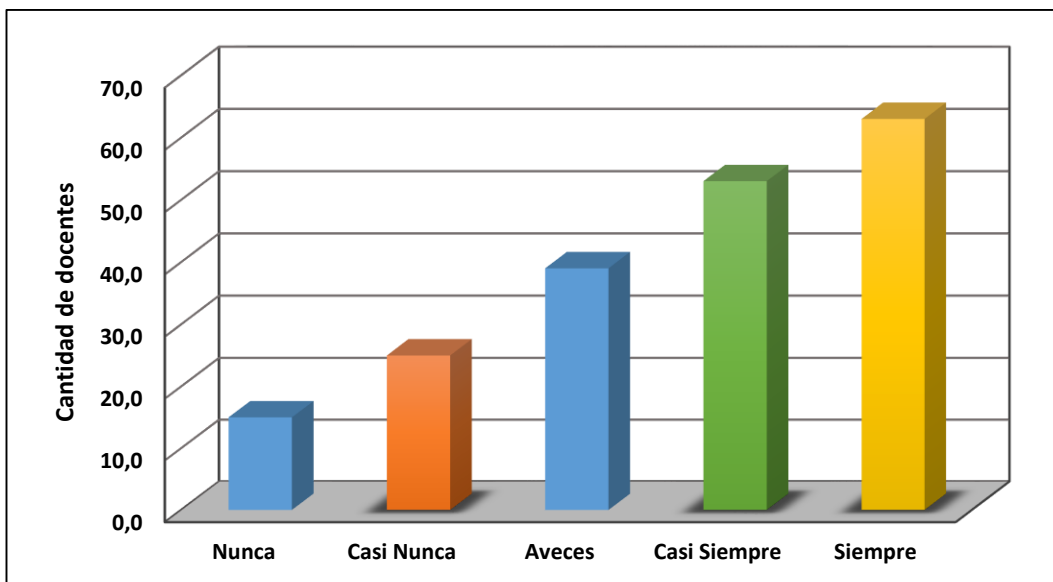


Figura 12. Cuestionario de estrés, pregunta 06: soy reservado
Fuente: Tabla 17

Tabla 18

Cuestionario de estrés, pregunta 07: tengo problemas a dormir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12,0	6,154	6,2	6,2
	Casi Nunca	22,0	11,282	11,3	17,4
	A veces	37,0	18,974	19,0	36,4
	Casi Siempre	65,0	33,333	33,3	69,7
	Siempre	59,0	30,256	30,3	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación:

Se pudo evidenciar mediante el cuestionario sobre el estrés que, el 33% de los docentes casi siempre presentan problemas al dormir, el 11% casi nunca; y el 30,3% siempre que es 59 docentes.

Estos resultados coinciden con los síntomas del nivel de estrés 3, lo que indica que hay una tendencia al estrés de nivel 3. Este es uno de los síntomas preocupantes, que es generado por el exceso de trabajo que tienen los docentes en la institución educativa y las responsabilidades familiares.

Este resultado es contrastable con el estudio realizado por Núria Safont Resardi "Insomnio y estrés, compañeros inseparables", concluye que el estrés en el trabajo es uno de los factores de riesgo que pueden provocar insomnio transitorio (dura menos de tres semanas) o insomnio

crónico primario (de más de tres semanas) ya que la persona estresada sufre una situación de hiper alerta que dificulta su sueño. De hecho, el estrés relacionado con el trabajo ha sido identificado como la primera causa de insomnio ocasional en el 28% de los casos. El insomne sufre falta de concentración, de atención, de memoria y le caracteriza un carácter mucho más irritable. Pero, además, es frecuente que sufra alteraciones del humor o depresión. Esto repercute en el sueño de la noche siguiente y el insomnio se puede hacer crónico.

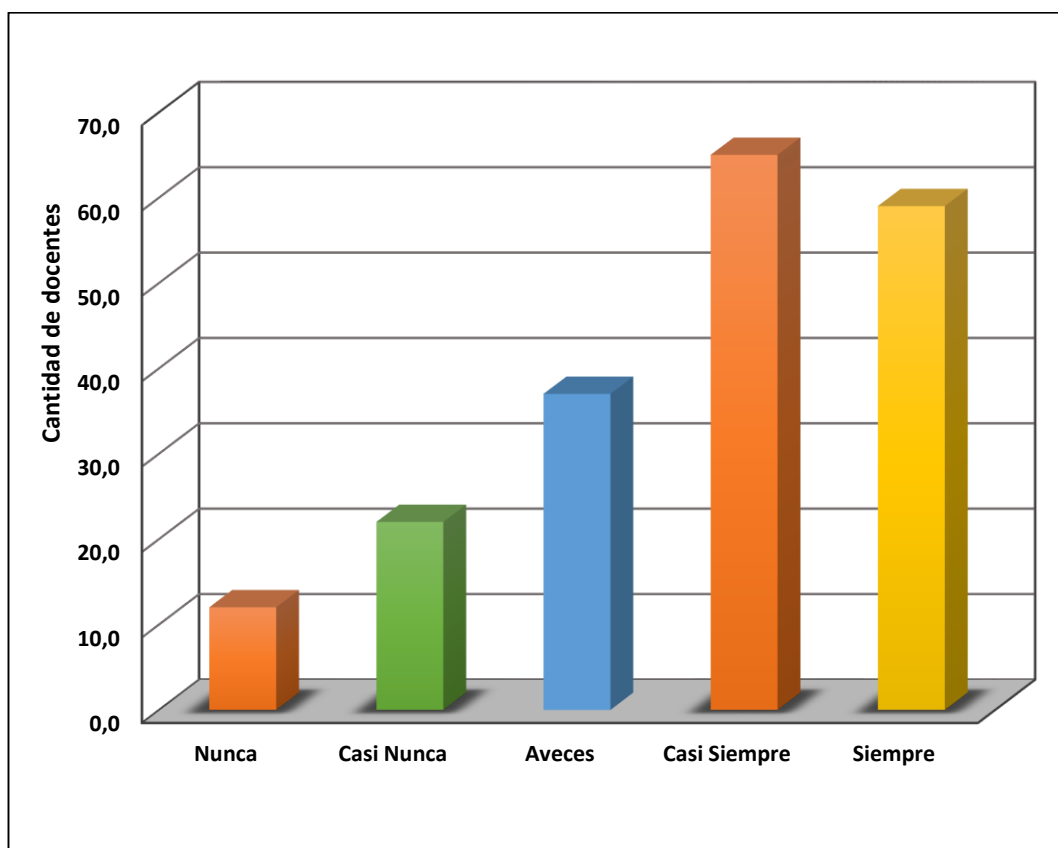


Figura 13. Cuestionario de estrés, pregunta 07: tengo problemas a dormir
Fuente: Tabla 18

Tabla 19

Cuestionario de estrés, pregunta 14: siento que estoy trabajando demasiado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5,0	2,564	2,6	2,6
	Casi Nunca	8,0	4,103	4,1	6,7
	Aveces	39,0	20,000	20,0	26,7
	Casi Siempre	78,0	40,000	40,0	66,7
	Siempre	65,0	33,333	33,3	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes

Interpretación:

Con respecto a los resultados del cuestionario de estrés, la pregunta 14: siento que estoy trabajando demasiado, el 40% de los docentes siente que casi siempre está trabajando demasiado; contrariamente, el 2% considera que nunca está trabajando demasiado. Esto evidencia que los docentes sienten que trabajan demasiado, pues presentan síntomas de cansancio y los problemas para dormir, debido a demasiadas responsabilidades pedagógicas por parte de la institución educativa y responsabilidades familiares.

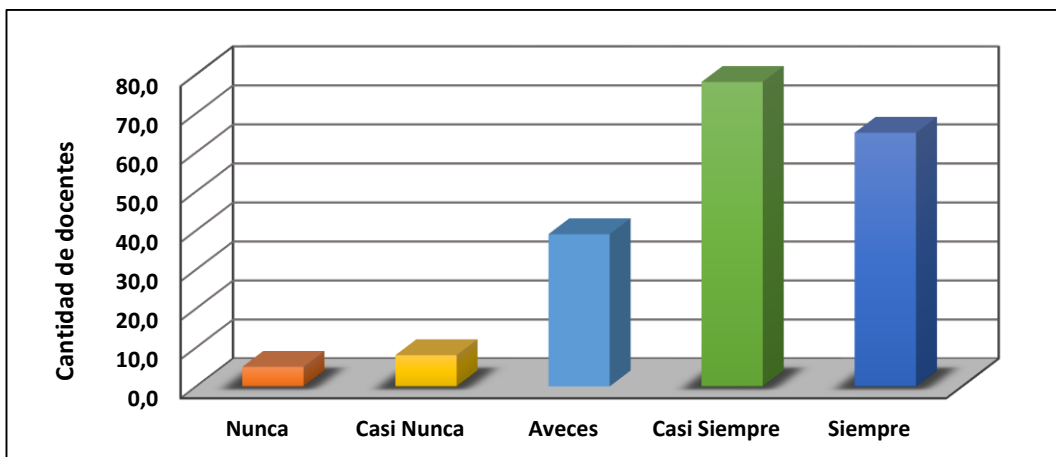


Figura 14: Cuestionario de estrés, pregunta 14: siento que estoy trabajando demasiado

Fuente: Tabla 19

Tabla 20

Encuesta de desempeño, pregunta 02: cumple con las tareas que se les encomienda oportunamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9,0	4,615	4,6	4,6
	Casi Nunca	54,0	27,692	27,7	32,3
	Aveces	96,0	49,231	49,2	81,5
	Casi Siempre	35,0	17,949	17,9	99,5
	Siempre	1,0	,513	,5	100,0
	Total	195,0	100,000	100,0	

Fuente: Encuesta dirigido a docentes

Interpretación:

Respecto a la pregunta 02: “cumple con las tareas que se les encomienda oportunamente”. La mayoría de docentes (49%) considera que a veces cumple con su tarea oportunamente; el 4% indica que nunca cumplen. Esto, una vez más, comprueba que el exceso de trabajo, el cansancio ocasionado repercute en el cumplimiento de las tareas afecta directamente al desempeño laboral.

Este mismo resultado se evidencio en el estudio realizado por el Gobierno de Aragón presentado a través de su Herramienta Multimedia para la detección y control de riesgos Psicosociales en la Pyme. Donde el estrés produce un deterioro del ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales, como en el rendimiento y la calidad

del trabajo. Al generarse enfermedades asociadas al estrés, estas generan absentismo laboral, bajas e incluso incapacitaciones. Las consecuencias que el estrés tiene en el ámbito laboral son:

- Se generan sinergias negativas (deterioro de las relaciones laborales, falta de colaboración...).
- Aumento del absentismo.
- Incremento de accidentes laborales.
- Mayor número de bajas por enfermedad.
- Bajo rendimiento por empleado.
- Menor productividad.
- Aumento de quejas por parte de los clientes y por tanto menor nivel de satisfacción.

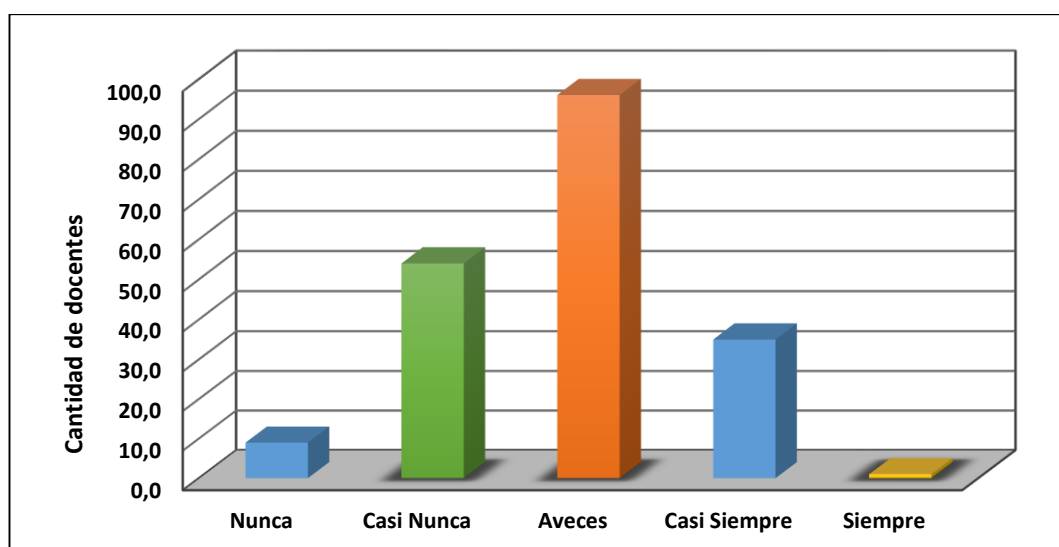


Figura 15. Encuesta de desempeño, pregunta 02: cumple con las tareas que se les encomienda oportunamente

Fuente: Tabla 20

Tabla 21

Encuesta de desempeño, pregunta 03: realiza una cantidad enorme de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5,0	2,564	2,6	2,6
	Casi Nunca	9,0	4,615	4,6	7,2
	Aveces	32,0	16,410	16,4	23,6
	Casi Siempre	54,0	27,692	27,7	51,3
	Siempre	95,0	48,718	48,7	100,0
	Total	195,0	100,000	100,0	

Fuente: Encuesta dirigido a docentes

Interpretación:

Respecto a la pregunta 03: realiza una cantidad enorme de trabajo, de la encuesta, el 48% de los docentes responde siempre; el 27,7% casi siempre; el 16,4%, a veces; y el 4,6%, casi nunca. Los docentes, durante la encuesta, expresaron que el trabajo que se les encomienda es más de lo que pueden realizar durante sus horas, por lo que les es necesario llevar trabajo fuera de la institución educativa y realizarla en su hogar, lo que genera problemas para dormir, insatisfacción laboral y un bajo desempeño laboral.

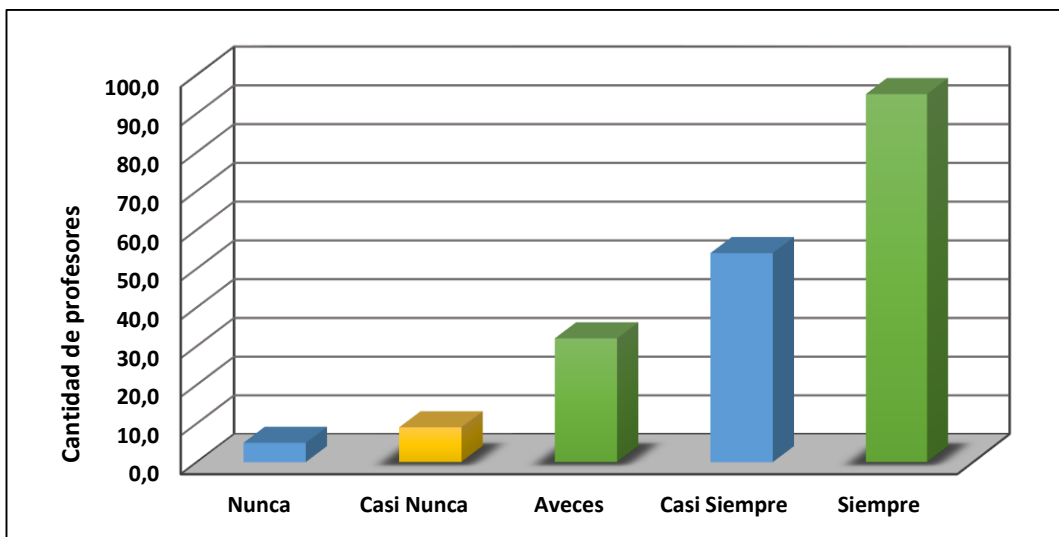


Figura 16. Encuesta de desempeño, pregunta 03: realiza una cantidad enorme de trabajo

Fuente: Tabla 21

Tabla 22

Encuesta de desempeño, pregunta 04: comete errores en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12,0	6,417	6,4	6,4
	Casi Nunca	27,0	14,439	14,4	20,9
	Aveces	71,0	37,968	38,0	58,8
	Casi Siempre	67,0	35,829	35,8	94,7
	Siempre	10,0	5,348	5,3	100,0
	Total	187,0	100,000	100,0	

Fuente: Encuesta dirigido a docentes

Interpretación:

Respecto a la pregunta 04 comete errores en el trabajo, de la encuesta el 38% de los docentes indica a veces, el 14%, casi nunca, el 5,3%, siempre; y el 6,4% de docentes indican nunca. Los mismos docentes expresan que, debido a este exceso de trabajo pedagógico, el tener que formar parte de comisiones, revisar exámenes, tomar cargos y responsabilidades en actividades Institucionales y, sin olvidar la carga familiar, ocasiona, algunas veces, cometan errores en el trabajo.

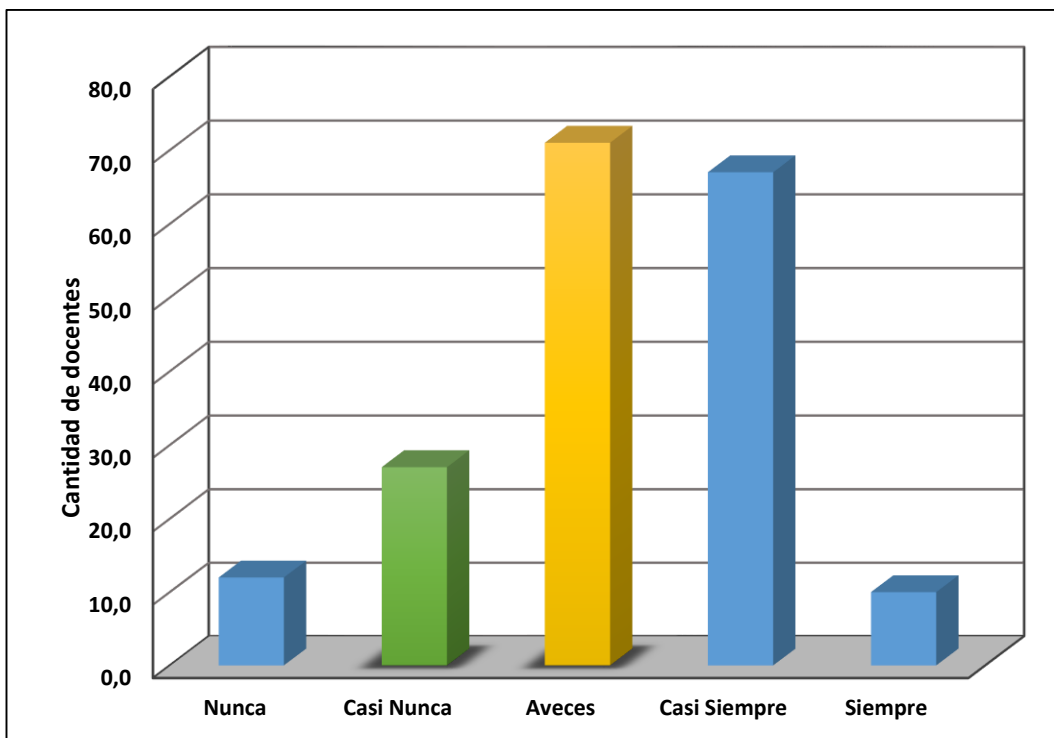


Figura 17. Encuesta de desempeño, pregunta 04: comete errores en el trabajo
Fuente: Tabla 22

Tabla 23

Encuesta de desempeño, pregunta 18: planifica sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	34,0	17,436	17,4	17,4
	Casi Nunca	65,0	33,333	33,3	50,8
	A veces	58,0	29,744	29,7	80,5
	Casi Siempre	24,0	12,308	12,3	92,8
	Siempre	14,0	7,179	7,2	100,0
	Total	195,0	100,000	100,0	

Fuente: Encuesta dirigido a docentes

Interpretación:

En la encuesta, respecto a la pregunta 18, si los docentes planifican sus actividades, evidenciamos, que el 3,33% de los docentes casi nunca planifica sus actividades.

De manera inversa, el 7,17% indica que, siempre planifica. Son muy pocos los docentes que planifican sus actividades por lo que se recomienda fomentar talleres para el adecuado uso del tiempo, ya que programarse le permite generar espacios para la relajación, evitar tensiones y tener un mejor manejo del tiempo para así poder cumplir con todas sus responsabilidades de manera efectiva.

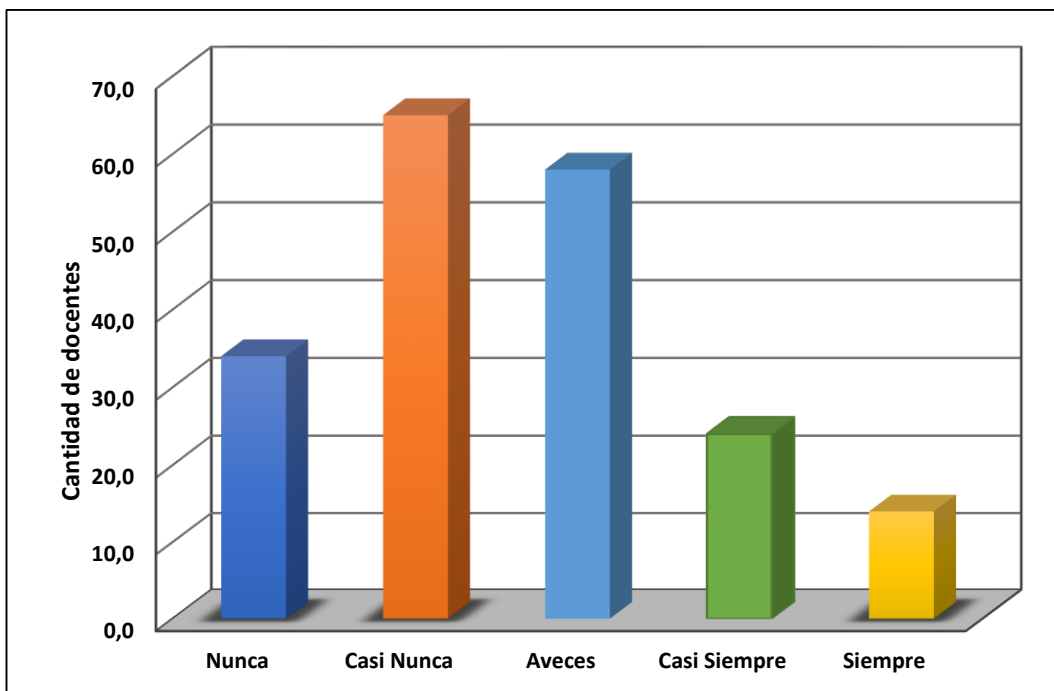


Figura 18. Encuesta de desempeño, pregunta 18: planifica sus actividades
 Fuente: Tabla 23

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

- A partir de los resultados, se acepta la hipótesis alternativa general que establece la existencia de relación entre las variables, la cual resultó negativa inversa, ya que, a mayor estrés, el nivel de desempeño laboral de los docentes disminuye y, a menor estrés, aumenta. El valor P de la correlación es -0,859; a esto, Robert Jhonson en la Estadística Elemental, define como un valor de correlación negativa alta y significativa, lo cual comprueba la hipótesis de la presente tesis que si hay una relación entre ambas variables. Estos resultados guardan relación con los obtenidos en la investigación de Azucena Ledesma denominada *Impacto del estrés en el desempeño laboral del personal operativo de la Secretaria de Seguridad pública del 2010*; en el cual, se puede evidenciar de manera notoria el impacto que tiene el estrés, ya que el personal que tiene mejor desempeño laboral presenta menor estrés. Con los mismos resultados se asemeja la investigación de Mayra Raquel Gonzales, en el estudio *Estrés y desempeño laboral, estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango el 2014* donde se comprobó con un mínimo de significancia de 0,05, la existencia de una igualdad

entre los resultados entre la prueba para medir el estrés general y la prueba para medir el estrés socio laboral, el resultado fue mayor a lo esperado y que también el resultado de la prueba para medir estrés general tiene relación con el de la evaluación del desempeño. La investigación demostró que el estrés general y laboral genera en las organizaciones conflictos que producen una disminución de la productividad en el personal y, por lo tanto, problemas significativos en la misma.

- En la tabla 4, se evidencia que el estrés en los docentes se presenta en diferente intensidad en cada docente, por ello se observan valores altos y bajos de estrés, lo que al final, en promedio, se concluye como un estrés de nivel 2. Al respecto García (2007) define las características del estrés de nivel 2 como cansancio al levantarse, tensión muscular de espalda y cuello, sensación de no poder relajarse y fatiga.
- En la tabla 09, se observa que los docentes del sexo femenino presentan mayor estrés, obteniendo un valor de 1,83 (estrés nivel 2), siendo un valor casi similar al de los varones 1,71 (estrés nivel 2) con una diferencia mínima. Este resultado es similar con lo obtenido por

Montero (2010) quien investigó *El nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Concluyó que no hay diferencias significativas en el nivel de estrés entre facultades, carreras y género.

- Según la tabla 10, sobre el estrés ocupacional según edad, los docentes jóvenes entre edades de 20 a 30 años presentan menor estrés a diferencia de los de 31 a 40 años. Respecto a los docentes que presentan mayor estrés, se encuentra una similitud con los resultados de la investigación *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao de León* (2011). En esta tesis se indican las frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico, la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio. Esos resultados, comparándolos con los obtenidos en la tabla 10, se concluye que la insatisfacción es un síntoma de estrés que se ve más reflejado en docentes de mayor edad y no en los jóvenes.
- La relación con el estado emocional es importante, ya que la amabilidad de los docentes es muy influenciada por el estrés que presentan, lo cual se observa en la tabla 11, donde el nivel de estrés

es mayor y coincide de manera directa con el estado emocional de amabilidad lo que García (2007) define claramente indicando que el estrés de nivel 2 genera sensación de no poder relajarse. Esto se relaciona con la falta de amabilidad.

- En la tabla 13, respecto al desempeño laboral según edad, se observa que los docentes más jóvenes presentan mayor desempeño laboral, lo cual es inversamente proporcional a los resultados obtenidos en la tabla 10, donde los docentes jóvenes presentan menor estrés. Esto reafirma la relación existente entre las variables de la presente tesis. Este resultado contrasta con lo que García, Gelpi, Cano y Romero (2009) decían que el estrés tiene una influencia en el trabajo y medio laboral; lo que, inicialmente, se comprobó con el coeficiente de correlación de Pearson.
- Con lo correspondiente al desempeño laboral según el estado emocional, al docente le afecta más en el trato que demuestra ante sus los colegas y estudiantes. Este resultado se relaciona con la investigación *El estrés docente en los profesores de escuelas públicas* de Castro (2008), en la que se concluye que los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones

con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo. Esto pone en evidencia la gran importancia de mantener una relación amable y respetuoso con los miembros de la comunidad educativa. En este sentido, es importante que se practique el buen trato, por ende, el buen vivir.

CONCLUSIONES

Primera

La relación del estrés ocupacional con el desempeño laboral es inversamente significativa, ya que a mayor estrés menor desempeño laboral y a menor estrés mayor desempeño laboral, en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, 2017.

Segunda

El nivel de estrés de los docentes es 2, considerado como un estrés leve, con consecuencias que no son graves, pero sí, un antecedente de un futuro problema de salud.

Tercera

Existe una relación inversamente significativa según el sexo de los docentes, ya que las damas presentaron mayor nivel de estrés y menor desempeño laboral y los varones menor nivel de estrés y mayor desempeño laboral.

Cuarta

El estrés ocupacional en relación con el desempeño laboral según edad es inversamente significativo, ya que los docentes más jóvenes presentan

menor estrés y mejor desempeño laboral y los docentes de 30 a 41 años, mayor estrés y menor desempeño laboral.

Quinta

El estrés ocupacional en relación con el desempeño laboral según el estado emocional tiene una relación con el trato que da al docente a sus colegas como a los alumnos, considerando que la amabilidad y el respeto es un elemento decisivo para el buen trato y, con ello, para mantener un ambiente amigable libre de estrés.

RECOMENDACIONES

Primera

Es importante recomendar a la dirección de cada institución educativa que tome la decisión de asegurar la sala de docentes para que sea un área confortable con el fin de que los docentes con edades mayores de 30 puedan relajarse y trabajar cómodamente después de clases.

Segunda

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas que puedan establecer mecanismos de participación equitativa de los profesores, tanto de sexo femenino como masculino, también entre profesores jóvenes o mayores, a fin de que puedan participar en todas las actividades cívicas e institucionales, sin hacer distinciones del sexo y edad.

Tercera

Es indispensable que la UGEL Tacna, siendo una unidad de gestión, desarrolle programas de entrenamiento en solución de problemas, asertividad y manejo eficaz del tiempo, con el fin de que los docentes no se sientan cansados, insatisfechos, irritables ni frustrados con su institución

educativa ni consigo mismos. Para así asegurar una calidad educativa en la UGEL Tacna.

Cuarta

Se recomienda a la UGEL Tacna realizar talleres con los profesores para mejorar el trabajo en equipo entre los colegas y personal administrativo, con la finalidad de obtener un alto desempeño laboral.

Quinta

Se sugiere elevar a instancias superiores del gobierno central la formalización de talleres con el objetivo de trabajar con el estado emocional de los docentes, es decir, talleres a cargo de un psicólogo que les pueda guiar y aconsejar sobre la toma de decisiones y sobre formas de desestresarse, ya que los docentes llevan acumulando una tensión emocional por exceso de trabajo en la institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barone y Cols. (1988). *Frecuencia e intensidad de estresares en el trabajo y diferencias de género en trabajadores de una empresa*. En revista de Psicología. Univ. N.M. San Marcos Año II N° 2.

Bittel, L. (2000). *Administración de personal*. Traducido por José Real Gutiérrez.

Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (décimo segunda edición). México: Thomson Learning.

Bustos, E. (2004). *¿Es posible evitar el estrés?* Buenos Aires. Argentina.

Cabezas, G. (2009). *¿Afecta el género de los profesores a los resultados académicos de estudiantes?* Diferencias de género en matemática y lenguaje.

Chiavenato, I. (1997). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: McGrill-Interamericana.

Clemente, A. (1996) *Psicología del desarrollo adulto*. México: Marcea Ediciones.

Cooper y Williams (1998) *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes, Mérida, Venezuela*

Davis, Keith y John W. Newstrom. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (Onceava Edición). México: McGraw-Hill/Interamericana.

Dessler, Gary. (1997). *Administración de personal*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. Recuperado de http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-gonro01_1 (consultado 20 de agosto 2017)

Drovett, S. (1992). *Diversión de la Salud*. Buenos Aires. Maechi.

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional*. México: Oxford Press.

García, C. (2007). *Impacto del estrés laboral en la institución financiera Favi* de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Gamonet, J. (2016). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior de Educación Público Sagrado Corazón de Jesus – Chiclayo* 2016.

Gibson, J., Ivancevich, J. & Donnelly y J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (Décima edición). Santiago: Mc Graw Hill Editores.

Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición). Editorial Mc Graw Hill.

Ivancevich, J. y Mattenson, M. (1989) *Estrés y trabajo*. México: Trillas.

León, B. (2011) *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao*

Román, J. (2009). *Cómo combatir el estrés laboral*. En J. Román García, *Cómo combatir el estrés laboral* (págs. 44-109). Madrid: Editorial y Producción Arteamina.

Kalimo. (1989). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, Ginebra-Suiza. Recuperado de www.ucm.es/linfo/seas/estres.com

Mainieri C. (1997). *Qué es el Estrés*. s/e. Barcelona España. www.revistacientífica.psicologia.com

Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Perú. ICEHORSORI.

Merin, J., Cano, A. y Miguel, J. (1995). *La valoración, el afrontamiento y la ansiedad como variables predictorias del "Burnout"*. Comunicación presentada en el Primer Congreso sobre Ciencias de la Conducta y Salud Laboral. Madrid.

Melgosa, J. (1999). *Sin estrés* (1ª. ed.). España: SAFELIZ, S.L.

Milkovich, G y Boudrem, T. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos*.

Montero, G. (2010). *El nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en el Perú*.

Nash, M. (1989). *Como incrementa la productividad del recurso humano*. Colombia. Editorial Norma.

Nieves, F. (2013). *Desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del Edo*, en Venezuela

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docente cubanos de enseñanza primaria*, en la Habana, Cuba

Organización Mundial de la Salud (O.M.S.). *Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia, y prevención*. Recuperado de www.oms.com (consultado el 18 de julio 2017).

Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres*, Perú

Sánchez, F. (2010). *El estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, en la ciudad de san Lorenzo Santa Fe*, Argentina

Scardulla, C. (2007). *Fobias, estrés y pánico*. Argentina: Kier

Vara, A. (2007). *La tesis de maestría en educación (Tomo I)*. Universidad San Martín de Porres.

Walpole, R. (1998). *Probabilidad y estadística para las ciencias e ingenierías*. Prentice-Hall Hispanoamérica. México.

REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS

Diario Correo, Elizabeth Gamarra, 04 de Julio del 2016. Estrés de maestros influye en el bajo rendimiento escolar. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/> (consultado el 19 de junio del 2017).

Diario La República, 24 de Julio del 2016, casi 60% de peruanos sufre de estrés. <https://larepublica.pe/> (consultado el 19 de marzo del 2017).

Diario La República, 20 de septiembre del 2016, ¿Qué profesionales tienen más riesgo de estrés? (consultado el 15 de junio del 2017).

Diario Correo Arequipa, 05 de Julio del 2016. Arequipa: Estudio revela que el 73% de docentes desea cambiar de profesión. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/> (consultado el 2 de junio del 2017).

REFERENCIAS WEBGRÁFICAS

Academia Española, Diccionario de la lengua española (1992), Vigésima primera edición, Madrid, Real Academia Española, edición electrónica en CD-ROM por José Antonio Millán y Rafael Millán. Recuperado de <http://www.rae.es>, apartado “diccionarios académicos”. (consultado el 19 de marzo del 2017).

Caracol Radio, 22 de noviembre del 2016. Docente habría fallecido por estrés a causa de una pelea entre estudiantes. Recuperado de <https://caracol.com.co/> (consultado el 14 de junio del 2017).

CLC Clínica las Condes, Dr. Enrique Jadresic M., Es estrés afecta mas a las mujeres. http://www.clinicalascondes.com/ver_articulo.cgi?cod=1235141102 (consultado el 12 de abril del 2017).

Escuela Europea de Management, 14 de marzo del 2017. Como influye las emociones en el trabajo. <http://www.escuelamanagement.eu/gestion-de-personas-2/influyen-las-emociones-trabajo> (consultado el 22 de junio del 2017).

Gestiopolis, 11 de noviembre del 2011. Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional. <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/> (consultado el 19 de abril del 2017).

Gobierno de Aragón, 2016. Herramienta multimedia para la detección y control de riesgos Psicosociales en la Pyme. <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/inicio.html> (consultado el 19 de mayo del 2017).

La Nación, Debbie Ponchner, 19 marzo 2012. El exceso de estrés nos hace olvidadizos. <http://www.nacion.com/archivo/el-exceso-de-estres-nos-hace-olvidadizos/WQJFRN4EF5BVDPZ2EHUQEQ427M/story/> (consultado el 10 de junio del 2017).

León Trahtemberg, 15 de febrero del 2001. “Las vacaciones escolares rompen el estrés”. Recuperado de <http://www.trahtemberg.com/entrevistas/1194-las-vacaciones-escolares-rompen-el-estres.html> (consultado el 25 de junio del 2017).

Núria Safont Resardi, 21 de octubre del 2001. Insomnio y estrés, compañeros inseparables. <http://www.cuidateplus.com/enfermedades/2001/10/21/insomnio-estres-companeros-inseparables-8525.html> (consultado el 19 de junio del 2017).

Real Academia Española, Diccionario panhispánico de dudas (DPD), octubre de 2005. Recuperado de <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/dpd> (consultado el 22 de junio del 2017).

ANEXOS

Anexo N° 01

Operacionalización de las variables

VARIABLE	CONCEPTO	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTO
ESTRÉS LABORAL	Es la respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un agente negativo derivado directamente del trabajo.	Indicadores físicos/somáticos	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio crónico. • Insatisfacción. • Problemas estomacales. • Dolores musculares. • Presión arterial alta. • Sensación de agotamiento físico. 	Cuestionario
		Indicadores emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Irritable y cortante con los demás. • Frustración. • Molestia por las actividades sociales. • Tristeza sin ninguna razón aparente. • Estados de ira, enojo. • Ansiedad, nerviosismo. • Desmotivación. 	Cuestionario
		Indicadores conductuales	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas al dormir (ej.: insomnio, pesadillas y sueño interrumpido). • Actitud hacia el estudio indiferente. • Desempeño en el estudio no es el deseable. • Consumo de tabaco/alcohol y/o drogas. • Distorsiones en la comunicación con los demás. • Actitud reservada. 	Cuestionario
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es una labor profesional que requiere de un saber	Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Termina su trabajo oportunamente. • Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente. • Realiza una cantidad enorme de trabajo. 	Encuesta

adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significación social.	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • No comete errores en el trabajo. • Hace uso racional de los recursos. • No requiere de supervisión frecuente. • Se muestra profesional en el trabajo. • Se muestra respetuoso y amable en el trato. 	Encuesta
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Se muestra cortés con los alumnos y con sus compañeros. • Brinda una adecuada orientación a los clientes. • Evita los conflictos dentro del equipo. 	Encuesta
	Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos. • Se muestra asequible al cambio. • Se anticipa a las dificultades. • Tiene gran capacidad para resolver problemas. 	Encuesta
	Trabaja en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra aptitud para integrarse al equipo. • Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional. 	Encuesta
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica sus actividades. • Hace uso de indicadores. • Se preocupa por alcanzar las metas. 	Encuesta

Anexo N° 02

Cuestionario de estrés

I.E. _____ Género: M () F () Edad ()

Instrucciones: Revisa cómo fue tu vida durante los 3 meses anteriores y evalúa anteponiendo un número la medida de los siguientes síntomas según:

Nunca o rara vez : 1 Frecuentemente : 4

Ocasionalmente : 2 Siempre : 5

A menudo : 3

Ítems	1	2	3	4	5
1. Me siento cansado (a) aun cuando duermo el tiempo necesario.					
2. Me siento insatisfecho.					
3. Me siento triste sin ninguna razón aparente.					
4. Soy olvidadizo.					
5. Soy irritable y cortante con los demás.					
6. Soy reservado.					
7. Tengo problemas al dormir (ej. Insomnio, pesadillas, sueño interrumpido).					
8. Me enfermo continuamente (nos referimos a enfermedades, no a la menstruación).					
9. Mi actitud hacia el trabajo es indiferente.					
10. Tengo conflicto con otras personas.					
11. Mi desempeño en el trabajo no es el deseable.					
12. Utilizo el alcohol y/o drogas para sentirme mejor (se incluyen psicofármacos, tranquilizantes).					
13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo.					
14. Siento que estoy trabajando demasiado.					
15. Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los demás en mi trabajo.					
16. Trabajar directamente con la atención de personas, me produce mucho estrés.					
17. Me es difícil crear una atmósfera relajada.					
18. No me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con las personas.					
19. En este trabajo he realizado muchas cosas que no valen la pena.					
20. Siento que ya no doy más.					

Anexo N° 03

Encuesta sobre el desempeño laboral del docente

ENCUESTA SOBRE EI DESEMPEÑO LABORAL

I.E.:.....

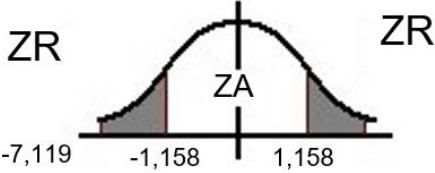
Estimado(a) profesor(a), lea atentamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta lo siguiente:

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA						
	ORIENTACION DE RESULTADOS	1	2	3	4	5
01	Termina su trabajo oportunamente.					
02	Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente.					
03	Realiza una cantidad enorme de trabajo.					
	CALIDAD	1	2	3	4	5
04	No comete errores en el trabajo.					
05	Hace uso racional de los recursos.					
06	No requiere de supervisión frecuente.					
07	Se muestra profesional en el trabajo.					
08	Se muestra respetuoso y amable en el trato.					
	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
09	Se muestra cortés con los alumnos y con sus compañeros.					
10	Brinda una adecuada orientación a los clientes.					
11	Evita los conflictos dentro del equipo.					
	INICIATIVA	1	2	3	4	5
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
13	Se muestra asequible al cambio.					
14	Se anticipa a las dificultades.					
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas.					
	TRABAJA EN EQUIPO	1	2	3	4	5
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
17	Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional.					
	ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
18	Planifica sus actividades.					
19	Hace uso de indicadores.					
20	Se preocupa por alcanzar las metas.					

Anexo N° 04

CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS

Hipótesis general	Existe una relación entre los niveles de estrés ocupacional y el desempeño laboral, según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2017.
Hipótesis nula y alterna	H_0 : No existe relación entre el estrés con el desempeño laboral $= 0$ H_1 : Existe relación entre el estrés con el desempeño laboral $\neq 0$
Estadígrafo	<p>PASO 1: Hallar coeficiente de Pearson (r) Según SPSS $r = -0,859$</p> <p>PASO 2: Planteamiento hipótesis nula y alterna $H_0: P_{xy} = 0$ $H_1: P_{xy} \neq 0$</p> <p>PASO 3: Establecer el nivel de confianza : 95%</p> <p>PASO 4: Determinar nivel de significación $\alpha = 0,05$</p> <p>PASO 5: Estadístico de prueba:</p> $T_c = r_{xy} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = -0,859 \sqrt{\frac{20-2}{1-(-0,859^2)}} = -0,859 \sqrt{68,676} =$ $= -0,859(8,287) = -7,119$ <p>PASO 6: Obtención del valor t crítico o t de la tabla $\alpha = 0,025$</p> <p>PASO 7: Formulación: Para determinar si se rechaza o no la hipótesis nula, se compara el valor de T_c con el valor hallado en la tabla (T_{n-2}) según el nivel de significancia y el grado de libertad (g.l)</p> <p>PASO 8: Representación gráfica</p> 
Valor calculado	$r_{xy} = -0,859$
Decisión	Se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , y por el valor obtenido, se concluye que existe una relación negativa alta por lo que se afirma que la relación es significativa.

Anexo N° 05

RESULTADO DE DESEMPEÑO LABORAL POR DIMENSIONES

Resumen de los resultados de estrés ocupacional según sexo

DIMENSIÓN	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	CALIDAD	RELACIONES INTERPERSONALES	INICIATIVA	TRABAJO EN EQUIPO	ORGANIZACIÓN
Válidos	195,0	195,0	195,0	195,0	195,0	195,0
Perdidos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Media	3,8	3,6	4,6	4,1	4,4	4,6
Desv. Tip	0,9	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6

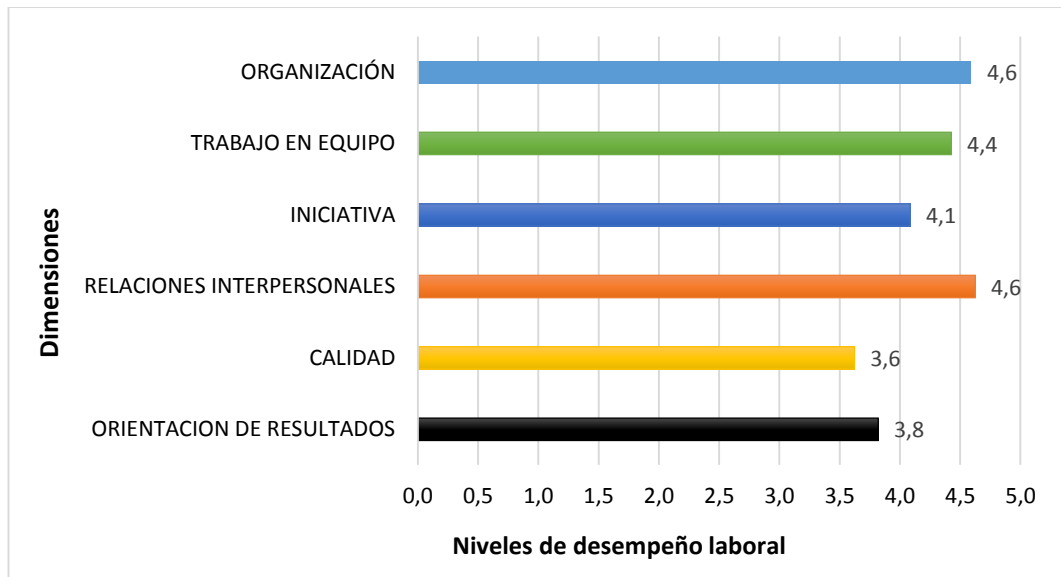


Figura: Cuestionario de estrés

Anexo Nº 06

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS SEGÚN DOCENTE VARONES

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me siento cansado (a), aun cuando duermo el tiempo necesario.	73	1	4	1,81	0,659
Me siento insatisfecho.	73	1	4	1,68	0,984
Me siento triste sin ninguna razón aparente.	73	1	3	1,51	0,748
Soy olvidadizo.	73	1	4	1,52	0,603
Soy irritable y cortante con los demás.	73	1	2	1,27	0,449
Soy reservado.	73	1	5	2,67	1,167
Tengo problemas al dormir (ej. Insomnio, pesadillas y sueño interrumpido).	73	1	4	1,77	0,717
Me enfermo continuamente (nos referimos a enfermedades, no a la menstruación).	73	1	4	1,62	0,568
Mi actitud hacia el trabajo es indiferente.	73	1	2	1,11	0,315
Tengo conflicto con otras personas.	73	1	2	1,01	0,117
Mi desempeño en el trabajo no es el deseable.	73	1	2	1,19	0,396
Utilizo el alcohol y/o drogas para sentirme mejor (se incluyen psicofármacos, tranquilizantes).	73	1	2	1,22	0,417
Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	73	1	2	1,11	0,315
Siento que estoy trabajando demasiado.	73	1	5	1,81	0,720
Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los demás en mi trabajo.	73	1	3	1,73	0,559
Trabajar directamente con la atención de personas, me produce mucho estrés.	73	1	2	1,21	0,407
Me es fácil crear una atmósfera relajada.	73	1	4	2,90	0,785
Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con las personas.	73	1	5	2,67	1,191
En este trabajo, he realizado muchas cosas que valen la pena.	73	1	5	3,07	1,182
Siento que ya no doy más.	73	1	2	1,36	0,482
N válido (según lista)	73			1,71	

Fuente: Cuestionario de estrés

Anexo N° 07

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS SEGÚN DOCENTE MUJERES

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me siento cansado (a), aun cuando duermo el tiempo necesario.	122	1	4	1,92	0,663
Me siento insatisfecho.	122	1	4	1,71	0,808
Me siento triste sin ninguna razón aparente.	122	1	3	1,34	0,586
Soy olvidadizo.	122	1	4	1,97	0,781
Soy irritable y cortante con los demás.	122	1	4	1,43	0,629
Soy reservado.	122	1	5	2,89	1,268
Tengo problemas al dormir (ej. Insomnio, pesadillas y sueño interrumpido).	122	1	4	1,71	0,975
Me enfermo continuamente (nos referimos a enfermedades, no a la menstruación).	122	1	4	1,78	0,722
Mi actitud hacia el trabajo es indiferente.	122	1	2	1,11	0,310
Tengo conflicto con otras personas.	122	1	2	1,07	0,249
Mi desempeño en el trabajo no es el deseable.	122	1	2	1,39	0,491
Utilizo el alcohol y/o drogas para sentirme mejor (se incluyen psicofármacos, tranquilizantes).	122	1	2	1,07	0,249
Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	122	1	2	1,17	0,379
Siento que estoy trabajando demasiado.	122	1	5	2,16	0,921
Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los demás en mi trabajo.	122	1	3	1,64	0,604
Trabajar directamente con la atención de personas, me produce mucho estrés.	122	1	2	1,26	0,442
Me es fácil crear una atmósfera relajada.	122	1	5	2,75	1,009
Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con las personas.	122	1	5	2,85	1,197
En este trabajo, he realizado muchas cosas que valen la pena.	122	1	5	3,66	1,112
Siento que ya no doy más.	122	1	4	1,70	0,810
N válido (según lista)	122			1,83	

Fuente: Cuestionario de estrés

Anexo Nº 08

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS SEGÚN EDAD 20 A 30 AÑOS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me siento cansado (a), aun cuando duermo el tiempo necesario.	87	1	4	1,85	0,581
Me siento insatisfecho.	87	1	4	1,63	0,764
Me siento triste sin ninguna razón aparente.	87	1	3	1,34	0,644
Soy olvidadizo.	87	1	4	1,77	0,758
Soy irritable y cortante con los demás.	87	1	2	1,40	0,493
Soy reservado.	87	1	5	2,86	1,173
Tengo problemas al dormir (ej. Insomnio, pesadillas y sueño interrumpido).	87	1	4	1,60	0,769
Me enfermo continuamente (nos referimos a enfermedades, no a la menstruación).	87	1	4	1,64	0,664
Mi actitud hacia el trabajo es indiferente.	87	1	2	1,16	0,370
Tengo conflicto con otras personas.	87	1	2	1,10	0,306
Mi desempeño en el trabajo no es el deseable.	87	1	2	1,29	0,455
Utilizo el alcohol y/o drogas para sentirme mejor (se incluyen psicofármacos, tranquilizantes).	87	1	2	1,09	0,291
Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	87	1	2	1,02	0,151
Siento que estoy trabajando demasiado.	87	1	5	1,98	0,792
Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los demás en mi trabajo.	87	1	3	1,63	0,508
Trabajar directamente con la atención de personas, me produce mucho estrés.	87	1	2	1,25	0,437
Me es fácil crear una atmósfera relajada.	87	1	5	2,79	0,917
Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con las personas.	87	1	5	2,70	1,240
En este trabajo, he realizado muchas cosas que valen la pena.	87	1	5	3,23	1,008
Siento que ya no doy más.	87	1	2	1,38	0,488
N válido (según lista)	87			1,74	

Fuente: Cuestionario de estrés

Anexo Nº 09

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS SEGÚN EDAD 31 A 40 AÑOS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me siento cansado (a), aun cuando duermo el tiempo necesario.	30	1	3	1,67	0,758
Me siento insatisfecho.	30	1	4	1,70	1,119
Me siento triste sin ninguna razón aparente.	30	1	3	1,60	0,770
Soy olvidadizo.	30	1	4	1,97	1,098
Soy irritable y cortante con los demás.	30	1	2	1,20	0,407
Soy reservado.	30	1	5	3,77	0,971
Tengo problemas al dormir (ej. Insomnio, pesadillas y sueño interrumpido).	30	1	4	1,87	1,074
Me enfermo continuamente (nos referimos a enfermedades, no a la menstruación).	30	1	4	2,20	0,887
Mi actitud hacia el trabajo es indiferente.	30	1	2	1,07	0,254
Tengo conflicto con otras personas.	30	1	1	1,00	0,000
Mi desempeño en el trabajo no es el deseable.	30	1	2	1,40	0,498
Utilizo el alcohol y/o drogas para sentirme mejor (se incluyen psicofármacos, tranquilizantes).	30	1	1	1,00	0,000
Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	30	1	1	1,00	0,000
Siento que estoy trabajando demasiado.	30	1	5	2,37	1,245
Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los demás en mi trabajo.	30	2	2	2,00	0,000
Trabajar directamente con la atención de personas, me produce mucho estrés.	30	1	2	1,07	0,254
Me es fácil crear una atmósfera relajada.	30	2	4	2,87	0,937
Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con las personas.	30	2	5	2,83	0,950
En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena.	30	3	5	3,80	0,847
Siento que ya no doy más.	30	1	2	1,50	0,509
N válido (según lista)	30			1,89	

Fuente: Cuestionario de estrés

Anexo Nº 10

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS SEGÚN EDAD 41 A 50 AÑOS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me siento cansado (a), aun cuando duermo el tiempo necesario.	7	2	2	2,00	0,000
Me siento insatisfecho.	7	1	2	1,57	0,535
Me siento triste sin ninguna razón aparente.	7	1	3	1,29	0,756
Soy olvidadizo.	7	1	3	1,86	0,690
Soy irritable y cortante con los demás.	7	1	2	1,57	0,535
Soy reservado.	7	1	4	2,00	1,000
Tengo problemas al dormir (ej. Insomnio, pesadillas y sueño interrumpido).	7	1	2	1,71	0,488
Me enfermo continuamente (nos referimos a enfermedades, no a la menstruación).	7	1	2	1,71	0,488
Mi actitud hacia el trabajo es indiferente.	7	1	2	1,29	0,488
Tengo conflicto con otras personas.	7	1	1	1,00	0,000
Mi desempeño en el trabajo no es el deseable.	7	1	2	1,14	0,378
Utilizo el alcohol y/o drogas para sentirme mejor (se incluyen psicofármacos, tranquilizantes).	7	1	2	1,14	0,378
Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	7	1	1	1,00	0,000
Siento que estoy trabajando demasiado.	7	1	2	1,43	0,535
Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los demás en mi trabajo.	7	1	2	1,43	0,535
Trabajar directamente con la atención de personas, me produce mucho estrés.	7	1	1	1,00	0,000
Me es fácil crear una atmósfera relajada.	7	1	5	2,71	1,496
Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con las personas.	7	2	4	3,57	0,787
En este trabajo, he realizado muchas cosas que valen la pena.	7	1	4	3,00	1,000
Siento que ya no doy más.	7	1	2	1,43	0,535
N válido (según lista)	7			1,69	

Fuente: Cuestionario de estrés

Anexo Nº 11

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS SEGÚN EDAD 51 A 60 AÑOS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me siento cansado (a), aun cuando duermo el tiempo necesario.	71	1	4	1,99	0,727
Me siento insatisfecho.	71	1	4	1,80	0,920
Me siento triste sin ninguna razón aparente.	71	1	3	1,41	0,599
Soy olvidadizo.	71	1	3	1,76	0,547
Soy irritable y cortante con los demás.	71	1	4	1,38	0,704
Soy reservado.	71	1	5	2,41	1,190
Tengo problemas al dormir (ej. Insomnio, pesadillas y sueño interrumpido).	71	1	4	1,85	0,951
Me enfermo continuamente (nos referimos a enfermedades, no a la menstruación).	71	1	2	1,61	0,492
Mi actitud hacia el trabajo es indiferente.	71	1	2	1,04	0,203
Tengo conflicto con otras personas.	71	1	1	1,00	0,000
Mi desempeño en el trabajo no es el deseable.	71	1	2	1,34	0,476
Utilizo el alcohol y/o drogas para sentirme mejor (se incluyen psicofármacos, tranquilizantes).	71	1	2	1,21	0,411
Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	71	1	2	1,38	0,489
Siento que estoy trabajando demasiado.	71	1	3	2,01	0,746
Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los demás en mi trabajo.	71	1	3	1,61	0,746
Trabajar directamente con la atención de personas, me produce mucho estrés.	71	1	2	1,32	0,471
Me es fácil crear una atmósfera relajada.	71	1	4	2,80	0,904
Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con las personas.	71	1	5	2,79	1,253
En este trabajo, he realizado muchas cosas que valen la pena.	71	1	5	3,58	1,421
Siento que ya no doy más.	71	1	4	1,86	0,946
N válido (según lista)	71			1,81	

Fuente: Cuestionario de estrés

Anexo Nº 12

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO SEGÚN DOCENTE VARONES

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media
ORIENTACIÓN DE LOS RESULTADOS				
Termina su trabajo oportunamente.	73	1	5	4,18
Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente.	73	1	5	4,23
Realiza una cantidad enorme de trabajo.	73	2	5	4,08
CALIDAD				
No comete errores en el trabajo.	73	1	3	4,18
Hace uso racional de los recursos.	73	1	5	4,10
No requiere de supervisión frecuente.	73	1	5	2,49
Se muestra profesional en el trabajo.	73	2	5	3,52
Se muestra respetuoso y amable en el trato.	73	3	5	4,85
RELACIONES INTERPERSONALES				
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	73	1	5	4,78
Brinda una adecuada orientación a los clientes.	73	2	5	4,82
Evita los conflictos dentro del equipo.	73	1	5	4,51
INICIATIVA				
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	73	1	5	4,89
Se muestra asequible al cambio.	73	2	5	4,19
Se anticipa a las dificultades.	73	3	5	2,14
Tiene gran capacidad para resolver problemas.	73	2	5	4,40
TRABAJA EN EQUIPO				
Muestra aptitud para integrarse al equipo.	73	3	5	4,52
Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional.	73	3	5	2,45
ORGANIZACIÓN				
Planifica sus actividades.	73	4	5	2,74
Hace uso de indicadores.	73	2	5	2,47
Se preocupa por alcanzar las metas.	73	2	5	4,74
N válido (según lista)	73			3,91

Fuente: Encuesta de desempeño laboral

Anexo N° 13

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO SEGÚN DOCENTE MUJERES

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS				
Termina su trabajo oportunamente.	122	1	5	3,94
Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente.	122	1	5	4,18
Realiza una cantidad enorme de trabajo.	122	2	5	3,31
CALIDAD				
No comete errores en el trabajo.	122	1	3	4,39
Hace uso racional de los recursos.	122	1	5	3,98
No requiere de supervisión frecuente.	122	1	5	2,52
Se muestra profesional en el trabajo.	122	2	5	3,58
Se muestra respetuoso y amable en el trato.	122	3	5	4,62
RELACIONES INTERPERSONALES				
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	122	1	5	4,53
Brinda una adecuada orientación a los clientes.	122	2	5	4,59
INICIATIVA				
Evita los conflictos dentro del equipo.	122	1	5	4,61
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	122	1	5	4,73
Se muestra asequible al cambio.	122	2	5	4,19
Se anticipa a las dificultades.	122	3	5	2,07
Tiene gran capacidad para resolver problemas.	122	2	5	4,19
TRABAJA EN EQUIPO				
Muestra aptitud para integrarse al equipo.	122	3	5	4,33
Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional.	122	3	5	2,45
ORGANIZACIÓN				
Planifica sus actividades.	122	4	5	2,71
Hace uso de indicadores.	122	2	5	2,39
Se preocupa por alcanzar las metas.	122	2	5	4,57
N válido (según lista)	122			3,79

Fuente: Encuesta de desempeño laboral

Anexo Nº 14

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO SEGÚN EDAD 20 A 30 AÑOS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media
ORIENTACIÓN DE RESULTADO				
Termina su trabajo oportunamente.	87	1	5	4,82
Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente.	87	1	5	4,91
Realiza una cantidad enorme de trabajo.	87	2	5	4,98
CALIDAD				
No comete errores en el trabajo.	87	1	3	4,28
Hace uso racional de los recursos.	87	1	5	4,11
No requiere de supervisión frecuente.	87	1	5	2,22
Se muestra profesional en el trabajo.	87	2	5	4,38
Se muestra respetuoso y amable en el trato.	87	3	5	4,68
RELACIONES INTERPERSONALES				
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	87	1	5	4,43
Brinda una adecuada orientación a los clientes.	87	2	5	4,48
Evita los conflictos dentro del equipo.	87	1	5	4,54
INICIATIVA				
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	87	1	5	4,48
Se muestra asequible al cambio.	87	2	5	4,07
Se anticipa a las dificultades.	87	3	5	4,08
Tiene gran capacidad para resolver problemas.	87	2	5	4,95
TRABAJA EN EQUIPO				
Muestra aptitud para integrarse al equipo.	87	3	5	4,47
Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional.	87	3	5	4,34
ORGANIZACIÓN				
Planifica sus actividades.	87	4	5	4,66
Hace uso de indicadores.	87	2	5	2,39
Se preocupa por alcanzar las metas.	87	2	5	4,70
N válido (según lista)	87			4,30

Fuente: Encuesta de desempeño laboral

Anexo Nº 15

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO SEGÚN EDAD 31 A 40 AÑOS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS				
Termina su trabajo oportunamente.	30	3	5	4,03
Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente.	30	3	5	4,20
Realiza una cantidad enorme de trabajo.	30	2	4	4,23
CALIDAD				
No comete errores en el trabajo.	30	2	3	4,31
Hace uso racional de los recursos.	30	3	5	4,03
No requiere de supervisión frecuente.	30	1	3	2,11
Se muestra profesional en el trabajo.	30	4	5	3,56
Se muestra respetuoso y amable en el trato.	30	4	5	4,71
RELACIONES INTERPERSONALES				
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	30	4	5	4,63
Brinda una adecuada orientación a los clientes.	30	4	5	4,68
Evita los conflictos dentro del equipo.	30	4	5	4,57
INICIATIVA				
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	30	3	4	4,79
Se muestra asequible al cambio.	30	3	5	4,19
Se anticipa a las dificultades.	30	3	5	2,09
Tiene gran capacidad para resolver problemas.	30	4	5	4,27
TRABAJA EN EQUIPO				
Muestra aptitud para integrarse al equipo.	30	3	5	4,40
Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional.	30	4	5	2,45
ORGANIZACIÓN				
Planifica sus actividades.	30	4	5	2,12
Hace uso de indicadores.	30	3	5	2,42
Se preocupa por alcanzar las metas.	30	4	5	4,63
N válido (según lista)	30			3,82

Fuente: Encuesta de desempeño laboral

Anexo Nº 16

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO SEGÚN EDAD 41 A 50 AÑOS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS				
Termina su trabajo oportunamente.	7	4	5	4,43
Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente.	7	4	5	4,71
Realiza una cantidad enorme de trabajo.	7	3	3	3,00
CALIDAD				
No comete errores en el trabajo.	7	2	3	2,29
Hace uso racional de los recursos.	7	3	5	3,86
No requiere de supervisión frecuente.	7	1	3	2,14
Se muestra profesional en el trabajo.	7	3	5	4,43
Se muestra respetuoso y amable en el trato.	7	5	5	4,71
RELACIONES INTERPERSONALES				
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	7	5	5	4,63
Brinda una adecuada orientación a los clientes.	7	4	5	4,86
Evita los conflictos dentro del equipo.	7	4	5	4,71
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	7	3	5	4,00
INICIATIVA				
Se muestra asequible al cambio.	7	4	5	4,57
Se anticipa a las dificultades.	7	3	5	3,86
Tiene gran capacidad para resolver problemas.	7	3	5	4,00
TRABAJA EN EQUIPO				
Muestra aptitud para integrarse al equipo.	7	4	5	4,43
Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional.	7	4	5	2,57
ORGANIZACIÓN				
Planifica sus actividades.	7	4	5	2,71
Hace uso de indicadores.	7	2	5	2,86
Se preocupa por alcanzar las metas.	7	2	5	4,14
N válido (según lista)	7			3,85

Fuente: Encuesta de desempeño laboral

Anexo Nº 17
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO SEGÚN EDAD 51 A 60 AÑOS
Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS				
Termina su trabajo oportunamente.	71	3	5	3,23
Cumple con las tareas que se le encomienda oportunamente.	71	4	5	4,39
Realiza una cantidad enorme de trabajo.	71	2	5	3,63
CALIDAD				
No comete errores en el trabajo.	71	1	3	2,24
Hace uso racional de los recursos.	71	1	5	2,00
No requiere de supervisión frecuente.	71	1	5	2,89
Se muestra profesional en el trabajo.	71	3	5	3,76
Se muestra respetuoso y amable en el trato.	71	4	5	4,86
RELACIONES INTERPERSONALES				
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	71	4	5	4,85
Brinda una adecuada orientación a los clientes.	71	4	5	4,93
Evita los conflictos dentro del equipo.	71	1	5	2,49
INICIATIVA				
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	71	3	5	4,21
Se muestra asequible al cambio.	71	4	5	4,34
Se anticipa a las dificultades.	71	3	5	2,27
Tiene gran capacidad para resolver problemas.	71	3	5	3,66
TRABAJA EN EQUIPO				
Muestra aptitud para integrarse al equipo.	71	3	5	3,38
Se identifica fácilmente con los objetivos de la Escuela Profesional.	71	4	5	2,58
ORGANIZACIÓN				
Planifica sus actividades.	71	4	5	2,85
Hace uso de indicadores.	71	2	5	2,56
Se preocupa por alcanzar las metas.	71	2	5	4,69
N válido (según lista)	71			3,49

Fuente: Encuesta de desempeño laboral



Estrés de maestros influye en el bajo rendimiento escolar

Según una investigación de Corpaidos, los profesores entraron a un estado de estrés muy duro desde que empezó con la ley de la Carrera Pública Magisterial.





A dos días de conmemorarse el Día del Maestro, un estudio revela que **las tensiones que padecen los docentes provocan que el redimiendo académico del alumnado disminuya.**

Según el análisis realizado por la Corporación Paidos (Corpaidos), la Ley de la Carrera Magisterial, (que conlleva evaluaciones y despidos), la excedencia (quedarse sin trabajo por la falta de alumnos), la desacreditación profesional y la decepción gremial, son preocupaciones constantes.

“Los profesores entraron a un estado de estrés muy duro que empezó con la ley de la Carrera Pública Magisterial y no se descarta la posibilidad que los bajos resultados que tiene Arequipa en el desempeño escolar estén asociados a la situación emocional que vive el profesor que está sometido a constante presión de evaluación en su rendimiento”, recalcó el docente Alfredo Aguilar Medina.

PREOCUPACIÓN. El estrés contribuye en la amenaza de que al cumplir 65 años serán retirados. Corpaidos cree que el Gobierno debería revisar la ley para que se incorporen nuevos lineamientos ajustados a la realidad.

El profesor Marco Montañés resaltó la importancia del **aumento de hasta 2 mil soles para los docentes que prometió el actual Gobierno**, sin embargo, no alcanza para una canasta básica familiar, pero atenúa la situación actual. *“Hay promesas del nuevo Gobierno de prestar atención a la educación, porque no solo es construir colegios, también es capacitación para los maestros”*, dijo.

De los 23 mil 270 docentes en la región , 12 mil 281 maestros se desempeñan en colegios privados y 10 mil 989 en instituciones públicas. El 68.6% son damas y el 31.4% son varones. Asimismo, el grueso de docentes se concentra entre 40 y 49 años.

68.6% de maestros son damas de un total de 23 mil 270 profesores en al región.

PROMEDIO. El promedio de alumnos en la escuela pública es 15 por aula y en la escuela privada 10 por salón.



Docente habría fallecido por estrés a causa de una pelea entre estudiantes

La Secretaría de Educación, sin embargo, dice que no se ha comprobado que los hechos tengan relación directa.

A LA CARTA

00:00:00
00:01:29

#Agresiones físicas #Bogotá #Cundinamarca #Integridad personal #Colombia #Delitos

Compartir

Valorar

interesante	indignante
divertida	polémica
sorprendente	aburrida

Caracol Radio | 22/11/2016 -

Tras permanecer seis meses en coma, **falleció en las últimas horas** **Cristina Zapata**, coordinadora de convivencia del **colegio Distrital Santa Librada de Usme**.

La docente había sido trasladada el pasado 12 de mayo a la clínica Fundadores tras intentar mediar en una **pelea de dos estudiantes** que se enfrentaron en la sala de profesores.

Jorge Celis de la **Secretaría de Educación de Bogotá** dijo que "por ahora la información que se tiene es que no hay una relación causal entre el suceso presentado en el establecimiento educativo y la situación que aconteció con la coordinadora".

Celis agregó que "se hizo una valoración integral de la historia clínica y lo que dicen los médicos es que la señora tenía un cuadro de salud que al parecer desencadenó en esta situación".

La Secretaría de Educación también expresó sus condolencias a los familiares de la coordinadora que se desempeñaba como educadora hace 22 años.

Últimas noticias

Horacio José Serpa nuevo presidente del Concejo de Bogotá



Proyecto de vivienda Campo Verde invade parte de humedal en Bosa: Personería



Propuesta de Peñalosa de tres horas diarias sin carro causa polémica



Dos choques representan la movilidad en la Autopista Norte



Un muerto y un niño herido por una balacera en el sur de Bogotá

IMPRESA

Edición Impresa del 24 de Julio de 2016

casi 60% DE PERUANOS SUFRE DE ESTRÉS

Me gusta 12 Compartir Twitter G+ 0 Enviar a un amigo

Cuando el estrés se convierte en un estado permanente y sobrepasa los límites considerados normales es un asesino silencioso. La última encuesta del Instituto Integración, realizada a 2,200 personas en 19 departamentos del Perú, arroja que el 58% de los peruanos sufre de estrés. Esto quiere decir que seis de cada diez peruanos se sienten estresados en su vida cotidiana. El estudio señala que las mujeres reportan mayores niveles de estrés (63%) que los hombres (52%).

“Los trastornos de ansiedad, provocados por un fuerte cuadro de estrés, pueden provocar un infarto al corazón o un accidente cerebrovascular. Es importante prestar mucha atención a síntomas físicos y mentales como dolor de cabeza, taquicardias, cansancio crónico e inestabilidad emocional”, explica el doctor Edmundo Velasco, de Hispanoamérica de Programación Neuro-Lingüística (PNL). El especialista estará presente en el “Segundo Encuentro de 4 Mentes Maestras”, donde participarán expertos internacionales. La cita es hoy en el Centro de convenciones del Colegio Médico del Perú (Av. 28 de julio 776, Miraflores). Entradas en Tu Entrada.

Los más vistos

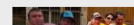
Jurado del Miss Universo revela por qué Miss Venezuela fue eliminada rápidamente



Asombro en YouTube por raro caso de chimpancés que matan y se comen a su líder VIDEO



Memes en Facebook por



IMPRESA

Edición Impresa del 20 de Septiembre de 2016

¿Qué profesiones tienen más riesgo de estrés?

Me gusta 2 Compartir Twitter G+ 0 Enviar a un amigo

Médicos, docentes, secretarías, cajeras y trabajadores administrativos que permanecen frente a un computador por más de cuatro horas son más propensos a sufrir del síndrome *burnout*, un trastorno emocional por estrés causado por el trabajo. La sobrecarga laboral cambia el comportamiento y el estado de ánimo debido al agotamiento físico y mental, lo que ocasiona el *Burnout*. Afecta con mayor frecuencia a aquellas personas que dan atención a terceros.

dr. César Aliaga Vargas

psiquiatra-EsSalud

Arequipa

Arequipa: Estudio revela que el 73% de docentes desea cambiar de profesión

Falta de capacitación, baja autoestima, malas relaciones interpersonales y desconfianza hacia sus organizaciones sindicales, es lo que reflejó el estudio denominado “Radiografía de la docencia arequipeña”.



Solicito: Autorización para aplicación de
Instrumentos de Evaluación –
Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

SAN MARTIN DE PORRES con Cód. Modular 0307306

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquio maestrante a
optar el Grado Académico de Maestro (Magister
Sienta) en Gerencia y Administración de la
Educación. Identificado con DNI 2009-33940
ante usted con el debido respeto me presento y
expongo.

Que desarrollándose la aplicación de mi tesis “Estrés ocupacional en relación al desempeño
laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa
Local de Tacna, en el año 2017” para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en
Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional
Jorge Basadre Grohmann es de mi necesidad poder aplicar mis instrumentos de evaluación
cuestionario y encuesta ambas adjuntas, para su conocimiento.

Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995 522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y
responsabilidad.

Tacna, 10 abril del 2017



Jorge Alberto Pérez Taquio
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG

Adj. Resolución 6573-2017-ESPG/UNJBG
Adj. Cuestionario de Aplicación
Adj. Encuesta de Aplicación

IESP. "SAN MARTIN DE PORRES" TACNA
SECRETARIA
Fecha: 11.04.17 Hora: 10:16
Firma: 

Solicito: Autorización para aplicación de
Instrumentos de Evaluación –
Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

43003 CARLOS ARMANDO LAURA con Cód. Modular 0614933

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquio maestrante a optar el Grado Académico de Maestro (Magister Sienta) en Gerencia y Administración de la Educación. Identificado con DNI 2009-33940 ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Que desarrollándose la aplicación de mi tesis “Estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017” para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann es de mi necesidad poder aplicar mis instrumentos de evaluación cuestionario y encuesta ambas adjuntas, para su conocimiento.

Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995 522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y responsabilidad.

Tacna, 08 Marzo del 2016



Jorge Alberto Pérez Taquio
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG

Adj. Resolución 6573-2017-ESPG/UNJBG
Adj. Cuestionario de Aplicación
Adj. Encuesta de Aplicación



Solicito: Autorización para aplicación de
Instrumentos de Evaluación –
Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

CORONEL BOLOGNES con Cód. Modular 0320754

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquio maestrante a optar el Grado Académico de Maestro (Magister Sienta) en Gerencia y Administración de la Educación. Identificado con DNI 2009-33940 ante usted con el debido respeto me presento y expongo.


Que desarrollándose la aplicación de mi tesis "Estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017" para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann es de mi necesidad poder aplicar mis instrumentos de evaluación cuestionario y encuesta ambas adjuntas, para su conocimiento.

Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995 522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y responsabilidad.

Tacna, 10 abril del 2017


Jorge Alberto Pérez Taquio
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG



Adj. Resolución 6573-2017-ESPG/UNJBG
Adj. Cuestionario de Aplicación
Adj. Encuesta de Aplicación



Solicito: Autorización para aplicación de Instrumentos de Evaluación – Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

42253 GERARDO ARIAS COPAJA con Cód. Modular 1595446 ubicada en AV. LAS BUGAMBILAS S/N en el Distrito Distrito G. AL BARRACIN

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquio maestrante a optar el Grado Académico de Maestro (Magister Sienta) en Gerencia y Administración de la Educación. Ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Que desarrollándose la **aplicación de mi tesis** “Estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017” para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann **solicito** pudiese considerar darme la **oportunidad de ingresar a su Institución** ya que es de mi necesidad poder **aplicar mis instrumentos de evaluación** cuestionario y encuesta ambas adjuntas, las cuales son **estrictamente anónimas** como también es anónima la identidad de esta Institución, para su conocimiento.

Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995 522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y responsabilidad.

Tacna, 27 Marzo del 2016

Jorge Alberto Pérez Taquio
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG

Adj. Carta de Presentación

Adj. Modelo de instrumentos de evaluación



Solicito: Autorización para aplicación de
Instrumentos de Evaluación –
Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

42237 JORGE CHAVEZ con Cód. Modular 0843417 ubicada en AV. LAS CASUARINAS S/N en el Distrito G. AL BARRACIN

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquio maestrante a optar el Grado Académico de Maestro (Magister Sienta) en Gerencia y Administración de la Educación. Ante usted con el debido respeto me presento y expongo.


Que desarrollándose la **aplicación de mi tesis** "Estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017" para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann **solicito** pudiese considerar darme la **oportunidad de ingresar a su Institución** ya que es de mi necesidad poder **aplicar mis instrumentos de evaluación** cuestionario y encuesta ambas adjuntas, las cuales son **estrictamente anónimas** como también es anónima la identidad de esta Institución, para su conocimiento.

Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y responsabilidad.

Tacna, 27 Marzo del 2016


Jorge Alberto Pérez Taquio
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG



Adj. Carta de Presentación
Adj. Modelo de instrumentos de evaluación

Solicito: Autorización para aplicación de
Instrumentos de Evaluación –
Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

SAN JOSE FE Y ALEGRIA 40 con Cód. Modular 0876441

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquio maestrante a
optar el Grado Académico de Maestro (Magister
Sienta) en Gerencia y Administración de la
Educación. Identificado con DNI 2009-33940
ante usted con el debido respeto me presento y
expongo.

Que desarrollándose la aplicación de mi tesis "Estrés ocupacional en relación al desempeño
laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa
Local de Tacna, en el año 2017" para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en
Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional
Jorge Basadre Grohmann es de mi necesidad poder aplicar mis instrumentos de evaluación
cuestionario y encuesta ambas adjuntas, para su conocimiento.


Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995 522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y
responsabilidad.

Tacna, 10 abril del 2016




Jorge Alberto Pérez Taquio
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG

Adj. Resolución 6573-2017-ESPG/UNJBG
Adj. Cuestionario de Aplicación
Adj. Encuesta de Aplicación

Solicito: Autorización para aplicación de
Instrumentos de Evaluación –
Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

42021 FORTUNATO ZORA CARVAJAL con Cód. Modular 0320929 ubicada en CALLE MARIANO
MELGAR 1505 en el Distrito ALTO DE LA ALIANZA

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquío maestrante a
optar el Grado Académico de Maestro (Magister
Sienta) en Gerencia y Administración de la
Educación. Identificado con DNI 2009-33940
ante usted con el debido respeto me presento y
expongo.


Que desarrollándose la **aplicación de mi tesis** "Estrés ocupacional en relación al desempeño
laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa
Local de Tacna, en el año 2017" para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en
Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional
Jorge Basadre Grohmann **solicito** pudiese considerar darme la **oportunidad de ingresar a su
Institución** ya que es de mi necesidad poder **aplicar mis instrumentos de evaluación**
cuestionario y encuesta ambas adjuntas, las cuales son **estrictamente anónimas** como también
es anónima la identidad de esta Institución, para su conocimiento.

Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995 522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y
responsabilidad.

Tacna, 27 Marzo del 2016


Jorge Alberto Pérez Taquío
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG

Adj. Carta de Presentación
Adj. Modelo de instrumentos de evaluación



Solicito: Autorización para aplicación de
Instrumentos de Evaluación –
Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

42223 MANUEL DE MENDIBURU con Cód. Modular 646372 ubicada en CALLE TAKANA 1825 en
el Distrito ALTO DE LA ALIANZA

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquio maestrante a
optar el Grado Académico de Maestro (Magister
Sienta) en Gerencia y Administración de la
Educación. Identificado con DNI 2009-33940
ante usted con el debido respeto me presento y
expongo.


Que desarrollándose la **aplicación de mi tesis** "Estrés ocupacional en relación al desempeño
laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa
Local de Tacna, en el año 2017" para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en
Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional
Jorge Basadre Grohmann **solicito** pudiese considerar darme la **oportunidad de ingresar a su
Institución** ya que es de mi necesidad poder **aplicar mis instrumentos de evaluación**
cuestionario y encuesta ambas adjuntas, las cuales son **estrictamente anónimas** como también
es anónima la identidad de esta Institución, para su conocimiento.

Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995 522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y
responsabilidad.

Tacna, 27 Marzo del 2016


Jorge Alberto Pérez Taquio
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG



Adj. Carta de Presentación

Adj. Modelo de instrumentos de evaluación



Solicito: Autorización para aplicación de Instrumentos de Evaluación – Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

42238 ENRIQUE PALLARDELLE con Cód. Modular 0843383 ubicada en AV. MUNICIPAL S/N en el Distrito G. AL BARRACIN

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquio maestrante a optar el Grado Académico de Maestro (Magister Sienta) en Gerencia y Administración de la Educación. Ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Que desarrollándose la **aplicación de mi tesis** "Estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017" para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann **solicito** pudiese considerar darme la **oportunidad de ingresar a su Institución** ya que es de mi necesidad poder **aplicar mis instrumentos de evaluación** cuestionario y encuesta ambas adjuntas, las cuales son **estrictamente anónimas** como también es anónima la identidad de esta Institución, para su conocimiento.

Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995 522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y responsabilidad.

Tacna, 27 Marzo del 2016

Jorge Alberto Pérez Taquio
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG

Adj. Carta de Presentación

Adj. Modelo de instrumentos de evaluación



Solicito: Autorización para aplicación de
Instrumentos de Evaluación –
Tesis Postgrado

Sr(a) Director (a) de la Institución Educativa

42238 ENRIQUE PALLARDELLE con Cód. Modular 0843383 ubicada en AV. MUNICIPAL S/N en el
Distrito G. AL BARRACIN

Yo, Jorge Alberto Pérez Taquio maestrante a
optar el Grado Académico de Maestro (Magister
Sienta) en Gerencia y Administración de la
Educación. Ante usted con el debido respeto me
presento y expongo.


Que desarrollándose la **aplicación de mi tesis** "Estrés ocupacional en relación al desempeño
laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa
Local de Tacna, en el año 2017" para poder obtener mi Grado Académico de Maestro en
Gerencia y Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional
Jorge Basadre Grohmann **solicito** pudiese considerar darme la **oportunidad de ingresar a su
Institución** ya que es de mi necesidad poder **aplicar mis instrumentos de evaluación**
cuestionario y encuesta ambas adjuntas, las cuales son **estrictamente anónimas** como también
es anónima la identidad de esta Institución, para su conocimiento.

Para coordinar de manera precisa le agradecería si pudiese comunicarme al celular #995 522921

Por lo expuesto:

Solicito a usted su comprensión ya que de mi lado le daré el mayor compromiso y
responsabilidad.

Tacna, 27 Marzo del 2016


Jorge Alberto Pérez Taquio
Maestrante de la Esc. Postgrado UNJBG

Adj. Carta de Presentación

Adj. Modelo de instrumentos de evaluación

