



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESORES DE NIVEL
PRIMARIA DEL COLEGIO MARISCAL CACERES,
DISTRITO AYACUCHO, AYACUCHO-2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

MAVILA VELASQUE, CRISTIAN

ORCID: 0000-0001-9759-8990

ASESOR

VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE

ORCID: 0000-0003-0878-6397

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Equipo de trabajo

Autor

Mavila Velasque, Cristian

ORCID: 0000-0001-9759-8990

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

Asesor

Valle Ríos, Sergio Enrique

ORCID: 0000-0003-0878-6397

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La
Salud, Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

Jurado

Cucho Hidalgo, Yazmin de Fátima

ORCID: 0000-0002-0508-160X

Velásquez Temoche, Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Abad Núñez, Celia Margarita

ORCID: 0000-0002-8605-7344

Jurado evaluador

Mgtr. Yazmín de Fátima Cucho Hidalgo

Presidente

Mgtr. Susana Carolina Velásquez Temoche

Miembro

Mgtr. Celia Margarita Abad Núñez

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

DEDICATORIA

A mis padres quienes están a mi lado sin importar las circunstancias, por su amor incondicional, que son mi motor y mi motivo, por sus buenos ejemplos y orientaciones de vida.

A mis amados hermanos: Ana y Jenko, ellos que me motivaron a seguir adelante cuando más lo necesitaba, por el amor mutuo fraternal que nos tenemos.

Resumen

El objetivo de esta investigación tuvo como objetivo principal determinar el “Estrés laboral en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, distrito Ayacucho, Ayacucho-2020. Donde la muestra de esta investigación estuvo conformado por 36 profesores de ambos sexos y que entraron a un criterio de inclusión y exclusión. La metodología que se uso fue de tipo cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y descriptiva. El nivel de esta investigación fue descriptivo. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento de la escala de estrés laboral OIT-OMS, que esencialmente midió el nivel de estrés laboral con los siguientes dimensiones: Clima Organizacional, Falta de Cohesión, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del Líder y Respaldo de Grupo. Los análisis estadísticos que se realizó fueron con el programa de EXCEL. En relación a los resultados obtenidos se evidencio que el 72,73% tienen nivel bajo de estrés en el área en el clima organizacional, en el área de Estructura organizacional un nivel bajo de estrés con 77.27%, en el área de Territorio Organizacional nivel bajo de estrés con 86.36%, en el área de tecnología un nivel bajo de estrés con 77.27%, en área de influencia de líder ivel bajo de estrés con 77.27%, en cuanto al área de Falta de Cohesión se evidencio que el 72,73% tienen un nivel bajo de estrés laboral en los docentes. En conclusión se llegó a determinar que no hay estrés significativo en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, distrito Ayacucho, Ayacucho-2020.

Palabras clave: Estrés Laboral, Falta de Cohesión, Clima Organizacional

Abstract

The main objective of this research was to determine the “Work stress in primary-level teachers of Colegio Mariscal Cáceres, Ayacucho district, Ayacucho-2020. Where the sample of this research was made up of 36 teachers of both sexes and who entered a criterion of inclusion and exclusion. The methodology that was used was quantitative, observational, prospective, transversal and descriptive. The level of this research was descriptive. For data collection, the ILO-WHO work stress scale instrument was used, which essentially measured the level of work stress with the following dimensions: Organizational Climate, Lack of Cohesion, Organizational Structure, Organizational Territory, Technology, Leader Influence and Group Support. The statistical analyzes that were carried out were with the EXCEL program. In conclusion, it was determined that there is no significant stress in the primary level teachers of the Mariscal Cáceres School, Ayacucho district, Ayacucho-2020 ”. In relation to the results obtained it was evidenced that 72.73% have a low level of stress in the area in the organizational climate, as for the area of Lack of Cohesion it was evidenced that 72.73% have a low level of work stress in teachers.

Keywords: Work Stress, Lack of Cohesion, Organizational Climate

Índice de contenido

Equipo de Trabajo	2
Jurado evaluador	3
Dedicatoria	4
Resumen	5
Abstract	6
Índice de contenido	7
Índice de tablas.	10
Índice de figuras	11
Introducción	12
1. Revisión de la literatura.	15
1.1. Antecedentes.	15
1.1.1. Internacionales.	15
1.1.2 Nacionales.	19
1.1.3 Locales	22
1.2 Bases teóricas de la investigación	25
1.2.2 Estrés laboral.	28
2. Método	32
2.1. El Tipo de Investigación.	32
2.2 Nivel de Investigación.	33
2.3 Diseño de la investigación.	33

2.4 El Universo, Población y Muestra.	34
2.5 Operacionalización de variables	35
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	37
2.7 Plan de análisis.	37
2.8 Principios éticos	37
2.9.1 Evidencia de los principios éticos del código de ética	38
2.9.2 Protección a las personas	38
2.9.3 Libre participación y derecho a estar informado.	39
2.9.4 Beneficencia y no maleficencia.	39
3. Resultados	40
3.1. Resultados	40
3.2. Discusión	49
4. Conclusiones.	52
Referencias	55
Apéndice	59
Apéndice A: Instrumento de evaluación	59
Apéndice B. Consentimiento informado	64
Apéndice C. Cronograma de actividades	65
Apéndice D. Presupuesto	66
Apéndice E. Ficha técnica	68
Apéndice F. Carta de autorización	71

Apéndice G. Matriz de consistencia. 72

Índice de tablas.

Tabla 1	40
Tabla 2	41
Tabla 3	42
Tabla 4	43
Tabla 5	44
Tabla 6	45
Tabla 7	46
Tabla 8	47

Índice de figuras

Figura 1	41
Figura 2	42
Figura 3	43
Figura 4	44
Figura 5	45
Figura 6	46
Figura 7	47
Figura 8	48

Introducción

Acerca del estrés laboral existen muchos tipos de conceptos dependiendo a cada autor que tienen posturas que se he compartido en este enunciado, para empezar a describir que significa tener estrés y como es que se presenta.

En el siglo XX el estrés ha sido de gran mención, reconocido socialmente como un fenómeno que afectaban a las personas, que ya la mayoría lo mencionaban de las personas lo percibían laboralmente.(PIERO SILLA, 2004)

Weiler (citado en García, 2016) menciona que la comisión Europea define al estrés laboral como “patrones de reacción cognitiva, emocional, comportamental y fisiológicas, desfavorable cuando se trate de organización de trabajo, y ámbito donde se esté trabajando, es un estado que menciona que los estímulos de excitación y respuesta, y una sensación de personal de no poder afrontarlos.

Organización Mundial de la Salud (citado en Chipoco Rodríguez et al., 2019)

Recalco que el estrés laboral, es perteneciente a todo ámbito laboral en la que se ejecuta que a la misma vez puede ser influenciado por otros tipos de ámbitos de la persona, en la superación de patrones el individuo no tiene recursos de afrontamiento. La autorrealización de las personas que elaboran, pueden afectarse por emociones negativas afectando el rendimiento y estabilidad del trabajador en el trabajo, aquellos que no tienen apoyo social.

Selye (mencionado en CARDENAZ CARRASCO, 2018) El padre de las investigaciones sobre el estrés menciona que son respuestas fisiológicas, psicológicas y conductual, con el sentido de poder adaptarse interna como externas, el desequilibrio de las personas en el su puesto de trabajo y en la organización laboral, el trabajador percibe una

insuficiencia de recursos para afrontar ante fenómenos apareciendo una nueva experiencia de estrés, para Selye son estresores naturales.

En la actualidad el estrés laboral está presente en todo ámbito laboral como una insuficiencia o agotamiento de recursos ante agentes estresores. Los profesores de la Institución Educativa Mariscal Cáceres que se les presentan demandas laborales en todo el momento situacionales de ámbito social laboral que puede generar aspectos negativos y que esta puede influir y ser evidenciado en su desempeño laboral, la pregunta central que hice en el enunciado es ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los profesores de nivel primaria del colegio Mariscal Cáceres, distrito Ayacucho-Ayacucho 2020?, mientras que el objetivo general fue en determinar el estrés laboral en los profesores de nivel primaria del colegio Mariscal Cáceres, distrito Ayacucho-Ayacucho 2020, entre los objetivos específicos tenemos determinar el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, en el distrito de Ayacucho-Ayacucho, 2020.

La razón de mi investigación es determinar si hay estrés laboral en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, en el distrito Ayacucho-Ayacucho, como una finalidad de conocer la importancia de la salud mental que puede significar hoy en día para las investigaciones nuevas, interpretarlo mejor como es que se presenta en sus dimensiones (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, territorio, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, en el cuestionario original) de acuerdo lo que mi herramienta me permitirá reconocer que está ligado a otras consecuencias que pueden padecer los que presentan este tipo de estrés de tipos físicos así como la menciona (ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), 1999) . Establecer un nuevo conocimiento, con la herramienta adecuada me puede ayudar a conocer el

comportamiento de esta variable en mi población a investigar, y ello puedo ayudar a conocer futuros malestares en los docentes o a otra población de estudio profesional; así mismo esta investigación puede ayudar a otras futuras investigaciones relacionadas con este.

La metodología que usé en esta investigación es de tipo cuantitativo, los datos que recogí se podrán medir a través de un instrumento psicométrico, observacional, porque solo me dedicare a observar, prospectivo, transversal y descriptiva. Mi nivel de estudio fue descriptivo, el diseño es de enfoque No experimental-transversal-descriptivo, la población consto de 36 profesores de nivel inicial, en la cual pasaron a un criterio de inclusión y exclusión, para la muestra por criterios no probabilístico. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, mi técnica es la escala de estrés laboral OIT-OMS. Este Instrumento fue adaptado en el Perú por Ángela Suarez en el 2013, mi plan de análisis son programas que se usaron para evaluar los resultados del instrumento programas de cálculo de Excel y el SPSS. El matriz de consistencia consta de enunciado de problema, objetivos, variable, metodología y muestra. Y mis principios éticos necesarios donde se refiere todo parámetros éticos que debe tener en cuenta un investigador. En esta investigación se determinó el nivel de estrés laboral en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, en el distrito Ayacucho-Ayacucho, 2020 de la prueba estudiada en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal donde el 86.36% correspondiente a 19 profesores padecen de nivel bajo de estrés. En relación a los resultados específicos obtenidos se evidencio que el 72,73% tienen nivel bajo de estrés en el área en el clima organizacional, en el área de Estructura organizacional un nivel bajo de estrés con 77.27%, en el área de Territorio Organizacional nivel bajo de estrés con 86.36%, en el área de tecnología un nivel bajo de estrés con 77.27%, en área de influencia de líder ival bajo de estrés con 77.27%, en cuanto al área de Falta de Cohesión se evidencio que el 72,73% tienen un nivel bajo de estrés laboral en los docentes y por ultimo se evidencio en respaldo de grupo un 81.82% tienen bajo nivel de estrés. En

conclusión se llegó a determinar que no hay estrés significativo en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, distrito Ayacucho, Ayacucho-2020.

1. Revisión de la literatura.

1.1. Antecedentes.

1.1.1. Internacionales.

Merino Guaman (2017) en su proyecto de investigación, “Programa de bienestar laboral para disminuir el estrés laboral. Influencia en el desempeño del personal del servicio de emergencia del hospital provincial general docente Riobamba”. En la actualidad el estrés laboral ha venido afectando significativamente al personal que labora dentro del Hospital Provincial General Docente Riobamba del servicio de emergencia, por lo tanto es necesario tomar acciones preventivas que permita eliminar aspectos que afectan tanto física y psicológica a la productividad del personal de dicha institución. Por esta razón se ha enfocado en realizar un análisis de los problemas que afectan al personal en el ámbito laboral y los posibles riesgos laborales que puede ocurrir en la institución, la metodología que se aplicará para esta indagación es la encuesta, ya que esta técnica permitirá obtener información con el fin de dar alternativas de solución al problema investigado. En base a los datos obtenidos en la investigación de campo aplicada al personal de la institución revelan la importancia de tomar acciones preventivas para controlar y eliminar el estrés laboral; consecuentemente, el trabajo investigativo propone la implementación de un programa de bienestar laboral que ayude a la consecución de dicho objetivo y a su vez establezca medidas apropiadas mediante la participación y esfuerzo de todos quienes integran la organización; para así, evitar todas aquellas causas que provocan el estrés en los trabajadores y lograr el mejoramiento de la

productividad de personal y sobre todo salvaguardar la salud de cada uno de quienes conforman la institución en mención.

Sánchez (2011) con el tema de tesis “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera" Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires-Argentina. Esta investigación propuso identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en trabajadores de una industria cerealera. Su tipo de metodología fue correlacional, con la evaluación de 3 cuestionarios, una de ellas una evaluación que mide el estrés laboral, lo otro evalúa la satisfacción o insatisfacción el cuestionario de J.M Peiró y J.L Meliá. Y el ultimo es el cuestionario de BIEPS-A de M Casullo evalúa sobre el bienestar psicológicos en adultos. Que cuenta con un diseño correlacional, basado en un enfoque cuantitativo, con corte transversal. Que estudian a los trabajadores de una industria cerealera, de un universo de 150 empleados y la muestra fue de 64. Método hipotético deductivo. En conclusión las personas están sometidas a agentes estresores subjetivamente, de la misma tabla podemos ver que los factores” vínculos” y “aceptación” son los que tienen en promedio valores más altos en la variable bienestar psicológico y la satisfacción laboral tuvieron puntajes altos en relaciones superiores, higiene y espacio del lugar de trabajo.

Cano (2015) en su tesis de “Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital nacional de Huehuetenango Jorgue vides molina”. La población que fue tomada en cuenta para la investigación fueron 30 personas de los cuales 5 son de sexo masculino y 25 de sexo femenino comprendidos entre las edades de 20 a 50 años, quienes ocupan puestos de mandos medios y altos a quienes se les aplico la prueba estandarizada Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos, el cual dichos autores son Hernández, Angélica I., Ortega A., Rosa P. y Martínez L. (2012). El cual identifica situaciones ambientales y laborales

percibidas como estresantes: Desgaste emocional, Insatisfacción laboral, Equidad entre esfuerzo y retribución, y Valoración sobre las exigencias del medio. Destacando entre ellos el desgaste emocional, lo que sugiere profundizar en el estudio de los factores asociados a éste, e identificar el punto o nivel en el que origina estrés laboral para poder prevenirlo y el cual consta de cuarenta reactivos con una escala de respuesta tipo Likert, en la que se indica la frecuencia en que la situación descrita en el reactivo provoca estrés. El estudio fue de tipo descriptivo en el cual se concluyó que dichos factores si existen, dado que el factor mayormente presente es desgaste emocional, seguidamente exceso de demanda laboral e insatisfacción por retribución. Adicionalmente, los resultados varían en cuanto a las variables de género, edad, área laboral, y antigüedad en la empresa. Por lo último recomiendan a la empresa realizar una capacitación o información acerca del afrontamiento de estrés tomando en cuenta los distintos factores se demuestran en la presente investigación.

García (2016) en su tesis para magister “estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca. Cuenca 2015”. La Comisión Europea define el estrés laboral como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos del contenido, organización y el medio ambiente de trabajo. El objetivo fue estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Es un estudio descriptivo, transversal, en una muestra de tipo multietápica de 240 personas de una población de 607 individuos. Las variables estudiadas fueron relación laboral, cargo, biodatos, demanda psicológica, control, clasificación del trabajo, efectos del control, efectos del trabajo. El método utilizado fue la encuesta, la técnica la entrevista, y el instrumento el cuestionario del modelo demanda-control de Karasek con 14 preguntas cerradas y cuatro opciones de respuesta. Los datos se analizaron en el software estadístico IBM SPSS V.21. Para determinar la relación entre variables se utilizó el Chi cuadrado Tau b y ANOVA. El análisis de riesgos

se realizó mediante la razón de prevalencia (IC 95%). RESULTADOS: 14.58% desarrollan Trabajo Activo; el 43.75% Trabajo Pasivo, el 23.75% Trabajo de Alta Tensión Laboral y Trabajo de Baja Tensión Laboral el 17.92%, encontrándose significancia estadística con sexo, relación laboral y puesto de trabajo ($p < 0.05$); a igual que, entre demanda psicológica con, sexo, relación laboral y cargo ($p < 0.05$). Con las variables control se encontró con empleo de habilidades en cargo y relación laboral ($p < 0.05$). En Autoridad de decisión con edad, cargo y tipo de relación laboral ($p < 0.05$). En amplitud de decisión con cargo y relación laboral ($p < 0.05$). CONCLUSIONES: Existe dos veces más probabilidades de desarrollar enfermedad física – mental en el personal administrativo que en los trabajadores.

Rocío (2018) en su tesis titulado “Evaluación del nivel de estrés en el personal administrativo de la facultad de ciencias administrativas universidad de Guayaquil según la escala de la OIT-OMS”. En la actualidad el estrés está considerado como un problema de salud según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en este trabajo se da a conocer las condiciones ocupacionales que implican su potencial existencia, su presencia en otros países y los efectos que ha ocasionado en el ámbito empresarial. El objetivo de esta investigación es evaluar el nivel del estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. La metodología es de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento de recolección de información el cuestionario de estrés laboral validado por la OIT y OMS, la población de estudio está conformada por 284 personas, y la muestra para la investigación es de 163 funcionarios. Los resultados obtenidos de las encuestas confirman la presencia de un alto nivel de estrés en el personal administrativo de la Facultad la cual fue validada según la escala de OIT de la tabla cinco del capítulo tres de la presente investigación. Para la comprobación de la hipótesis se realizó la extracción y cálculo de la media de cada respuesta de tal forma que permita determinar el nivel de estrés siendo el resultado del nivel estrés de los encuestados 153,05. Se

propone un plan de mejoras basado en cooperación y trabajo de equipo el mismo que se lo desarrollará en conjunto con un programa de prevención de riesgos psicosociales, con el fin de crear una cultura preventiva y así obtener mejores resultados a nivel organizacional.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

1.1.2 Nacionales.

Chipoco Rodríguez et al. (2019) en sus tesis “Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao”. Pontificia Universidad Católica del Perú, Callao-PERU. La investigación busca determinar, mediante un enfoque cuantitativo del tipo correlacional, no experimental y transversal, la relación entre la felicidad y el estrés laboral en una empresa de aduanas de la ciudad del Callao, en Perú. La muestra utilizada es de 128 trabajadores, a los cuales se les aplicó los instrumentos de la escala de Felicidad de Lima y la escala de Estresores Laborales de OIT/ OMS. Los resultados obtenidos demuestran que existe un bajo nivel de estrés en los trabajadores (77%) y una felicidad media (84.4%) en los trabajadores. Existe una correlación entre Felicidad y Estrés laboral significativa, negativa y débil de -0.210 ($P < 0.05$) en los trabajadores en general, en donde las dimensiones de estructura organizacional (-0.253 , -0.256) y territorio organizacional (-0.280 , -0.269) presentan correlación significativa con las dimensiones de sentido positivo de la vida y satisfacción con la vida. Además, existe una relación significativa, negativa y moderada entre la felicidad y el estrés laboral en el género femenino de -0.492 (p

Pompilla Huillca (2017) El objetivo es Determinar la relación entre Estrés laboral y Compromiso organizacional en los colaboradores de un Contact Center de Lima Metropolitana, 2017. La metodología usada fue no experimental, transversal, de diseño correlacional, la muestra fue por 200 colaboradores de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre los 18 a 50 años. Los

instrumentos que se usaron fueron el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS y el cuestionario del compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que existe una correlación directa, significativa y positiva baja, entre los puntajes totales del estrés laboral y compromiso organizacional, es decir, a mayor estrés laboral, mayor compromiso organizacional. Así mismo, se encontraron correlaciones positivas y significativas entre algunas dimensiones del estrés laboral y los componentes del compromiso organizacional. Finalmente, se encontraron que para la variable Estrés laboral, el sexo así como la edad no establecen diferencias significativas. Sin embargo para la variable Compromiso organizacional se encontró diferencias significativas tanto en sexo como en la edad.

Reyna Alva (2019) La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre locus de control y afrontamiento del estrés en los pobladores del Mercado Santo Dominguito; así mismo la muestra se conformó por 108 personas adultas, además se utilizaron los instrumentos; la Escala de Control Interno – Externo (Levenson, 1973) y el Inventario de Afrontamiento – Adultos (CRI - A) (R. Moos, 1993). Para la metodología de la investigación se empleó un estudio de nivel correlacional de tipo cuantitativo- transaccional, con el propósito de poder conocer la relación entre las variables Locus de Control y Afrontamiento del estrés. Los resultados muestran que el locus de control externo “otros poderosos” con 83%, mientras que el locus de control interno tiene un nivel del 72%; en la segunda variable la estrategia de afrontamiento utilizada con mayor porcentaje es “solución de problemas” con 60%, mientras que aceptación o resignación tiene un 48%. En dicho estudio se observó una correlación directa de efecto pequeño entre locus de control interno con la descarga emocional, asimismo una correlación inversa de efecto pequeño entre locus de control interno y la estrategia de aceptación o resignación, también existe correlación inversa de efecto pequeño entre locus de control externo y la dimensión reevaluación positiva y evitación cognitiva. De igual manera, se observa correlación directa de efecto pequeño entre locus de

control externo “otros poderosos” y la estrategia de afrontamiento guía y soporte, una correlación inversa de efecto pequeño entre locus de control externo “otros poderosos” con estrategia de evitación. Por último se observa una correlación inversa de efecto pequeño entre el factor locus de control externo “azar” y la estrategia de reevaluación positiva, correlación inversa de efecto pequeño entre el factor locus de control y externo “azar” con la estrategia evitación cognitiva.

Saul Enrique (2018) en su tesis titulado “Niveles de estrés laboral y riesgo psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una Aereolinea en Perú”. La metodología El enfoque de estudio fue de tipo cuantitativo y la metodología descriptiva correlacional-transversal, diseño no experimental. La población estuvo constituida por tripulantes de cabina y jefes de cabina de una aerolínea en Perú. La muestra la comprendieron 132 tripulantes de cabina a los que se les aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) y el Cuestionario de Riesgos Psicosociales (CoPsoQ), versión 1.5. La confiabilidad de Alpha de Cronbach fue de 0.929 y 0.957 respectivamente. El procesamiento y análisis de datos fueron tabulados y procesados en una base de datos diseñada en el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados encontrados son que la mayoría de los tripulantes de cabina presenta prevalencia desfavorable para la salud con respecto al estrés laboral: en índice general de estrés laboral (87%), severidad de estrés laboral (75.0%), frecuencia de estrés laboral (75.0%), índice de presión laboral (84.1%), severidad de presión laboral (75.0%) y frecuencia de presión laboral (75.0%). Con respecto a los resultados de los riesgos psicosociales también es desfavorable, pero en menor medida: exigencias psicológicas (53.7%), trabajo activo y posibilidades de desarrollo (90.9%), apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (46.2%), compensaciones (97.8%) y doble presencia (72.0%). En general la exposición a niveles de estrés laboral fue: 12.1% presentan un nivel de exposición al estrés bajo, 69.7% presentan un nivel de exposición al estrés medio y un 18.2% presenta un nivel de exposición al estrés alto.

Los riesgos psicosociales fueron: 27.88% presentan un nivel de exposición a riesgos bajo, 42.58% presenta un nivel de exposición a riesgos medio y un 29.54% presenta un nivel de exposición a riesgos altos. La conclusión es que sí se encontró relación significativa entre los niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de aerolínea. Todos los componentes de niveles 111 de estrés presentaron relación significativa con todas las dimensiones de riesgos psicosociales laborales.

1.1.3 Locales

Cardenaz Carrasco (2018). El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la “Relación entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho 2019”. La muestra estuvo constituido por 22 docentes, de ambos sexos. La metodología aplicada, fué de tipo observacional, prospectivo, analítico y transversal, el nivel es relacional con diseño epidemiológico. Para la recolección de datos se aplicaron 2 instrumentos: La Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), que midió el grado de satisfacción con la vida y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory 1986, instrumento que evaluó el estrés laboral con sus subdivisiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El análisis estadístico de datos, se realizó con el programa SPSS versión 23, el modelo utilizado fué el estadígrafo Tau-c de Kendall. En conclusión, no existe relación entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en docentes de la I.E.P. Saco Oliveros de Ayacucho 2019” y se aceptó la hipótesis nula. En cuanto a los resultados, se evidenció que el 59,1% se encuentra satisfecho con la vida, respecto al estrés laboral, presenta agotamiento emocional en nivel bajo el 72, 7%, dando como resultante que no hay estrés laboral. En cuanto a despersonalización, el 50,0%, tiene un nivel bajo, finalmente en realización personal, el 100% de docentes están satisfechos con su realización personal.

Richarte Morales & Risco Guevara (2015) Donde el objetivo general es Determinar los factores condicionantes del estrés laboral en los profesionales que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital ·11 EsSALUD Ayacucho de Agosto - Octubre del 2015. La metodología que se realizaron a través de un estudio transversal, prospectivo y descriptivo. La población estuvo constituida por todos los trabajadores del servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital 11 EsSALUD Ayacucho, durante el periodo de Agosto - Octubre del 2015. La muestra lo conformaron todos los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia que desearon participar en la investigación en forma voluntaria y todos los profesionales y no profesionales del Hospital 11 EsSALUD que no pertenecen al servicio de Gineco-Obstetricia, que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. En el análisis de los datos se aplicó la prueba estadística de Chi Cuadrado para determinar la dependencia de las principales variables de estudio. Los resultados hallados muestran que: De una muestra del 100.0% (41) profesionales que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia, el 56.1% (23) presentaron estrés severo y el 43.9% (18) estrés moderado. Del análisis de los resultados se concluye que el mayor porcentaje (56.1 %) de profesionales de salud presentaron estrés severo, seguido (43.9%) que estrés moderado. Como se observa en los resultados hallados el 100.0% de profesionales que laboran en el servicio Gineco-Obstetricia presentan algún nivel de estrés, en esta última década, el estrés se ha convertido en un problema de gran relevancia y repercusión social que afecta a profesionales de la salud. Los factores laborales que causan el estrés según la OMS son las interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización y por otra parte señala también las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo.

Morales Montes & Lara Palomino (2013) En esta tesis el objetivo general fue en determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga. La población analizada fue 135 trabajadores entre los meses de abril y julio de 2017; para la recolección de datos utilizamos el método de encuesta a través de un cuestionario de 14 ítems aplicado a los trabajadores de la cooperativa respecto a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. En la tabulación empleamos la estadística descriptiva y en la contratación de hipótesis utilizamos el estadígrafo Chi Cuadrado. La metodología empleada correspondió a cuantitativo, cualitativo, analítico, descriptivo y deductivo. El tipo de investigación es aplicada, nivel descriptivo – correlacional. Diseño no experimental, transversal y retrospectivo. Como resultado de la contratación de hipótesis con un nivel de significancia de 0.05 se determinó y afirmó que la inteligencia emocional se relaciona considerablemente con el estrés laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga.

Curo Langa (2019) La razón de su investigación es de poder encontrar la relación entre comunicación familiar y estrés laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo humano e inclusión social de la municipalidad provincial de Huanta, donde la muestra oscilan edades entre 20 a 40 años, de ambos sexos. Esta investigación fue de tipo observacional, prospectivo, transversal, analítico, con un nivel de investigación relacional de diseño analítico y epidemiológico con el tipo de muestra no probabilística. Los cuestionarios que se usaron fueron la Escala de comunicación familiar (FCS) de Barnes y Olson (2006) y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, Se utilizó el estadístico SPSS versión 24 en la cual se evaluó la relación entre las dos variables, a través del análisis estadístico coeficiente de la prueba de Fisher obteniendo como resultado que si existe relación entre las variables. Por ello se llegó a la conclusión que en cuanto a la comunicación familiar obtuvieron un 75,0% de un nivel de

comunicación familiar medio y en cuanto al nivel de estrés laboral presentan un 57,5% de estrés bajo.

1.2 Bases teóricas de la investigación

1.2.1 Definiciones del estrés.

Antiguamente allá por la edad media ya describir experiencias negativas que podían las personas. Pero para ser exactos para describir casi de una manera científica los científicos en los años XVIII entre ingenieros y físicos con el fin de darle conocimiento a los objetos de cuerpos sólidos, menciona a la fuerza interna en un área, donde la fuerza externa puede alterar el estado sólido. Ya en los años 1920 el doctor Hans Seyle una ciencia de la salud de mecanicismo de respuesta ente situaciones demandantes de nuestros recursos. (RODRIGUEZ CASTRO, n.d.)

1.2.1.1 Naturaleza del estrés Antonio Cano Vindel

A) La amenaza cambia

En cada contexto de la vida social del hombre los estresores que ponen en marcha al estrés fueron cambiando desde los comienzos primitivos de caza de nuestros antepasados, hasta hoy en día los tráficos las terribles situaciones de tráfico, que es una fuente de estrés social masiva social. Hoy en la actualidad el estrés está formado por varias caracterizaciones de elementos, en el trabajo donde se origina el desequilibrio de la responsabilidad, miedo a los errores, miedo a su autorrealización se quiebra cuando los estresores se imponen que dan respuesta a los estímulo, apareciendo problemas de diversos variables de las que sufre el individuo entre ellos esta: insomnio, apatía hipertensión, ansiedad inapetencia y algunos otros. Cano plantea el ocio, puesto que las personas no pueden dejar las responsabilidades laborales. (Cano-Vindel & Serrano Beltrán, 2006)

B) Manejar el Estrés.

Para (Cano-Vindel & Serrano Beltrán, 2006) no es desvanecer el estrés ya que esta es imposible porque está presente en toda nuestra vida. Las habilidades de alerta controlada por las personas son beneficiosas, fomentar nuestras ingenios al tener un recurso controlado de recursos puede calmar la necesidad de esfuerzo frente a los estresores y buscar soluciones rápidas.

1.2.1.2 Hans Sayle padre del estudio del estrés.

Es el padre del estudio del estrés que nació en Viena el 1907, en sus estudios de medicina fue donde demostró interés acerca del estrés y creando teorías novedosos para ese entonces, las capacidades de amoldamiento, las quejas o consecuencias de las enfermedades es lo que vio y mostro interés en estudiarlo, el estudio de recolección de dato fue llamado síndrome de adaptación general. Entonces en el año 1935 lo definió como: “respuestas adaptativas ante situaciones estresores”.

1.2.1.3 Fases del estrés.

- Alarma de reacción: es estresor es detectada por el cuerpo
- Fase de adaptación: ante el estresor el cuerpo reacciona.
- Fase de agotamiento: Por la duración o intensidad el cuerpo empieza a agotarse por la pérdida de recursos.

En la actualidad, este último planteamiento, se acepta como el más completo. Así pues, se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las

demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto. De tal modo, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral), variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés. (CANO VINDEL, n.d.)

1.2.1.4 Tipos de estrés.

a) en base a su signo.

- Distres (estrés positivo): muchas personas tienen en mente que solo hay un tipo de estrés, y no se refieren de esta. Este tipo de estrés no hace daño al contrario, este sirve como beneficio, mayormente interpretado por las personas como un beneficio. Este tipo de estrés es un tipo de motivación para las personas, le dan ganas como el refrán al momento ponerle buena cara, hay estrés que están asociados con emociones positivas de las personas.
- Eutres (estrés negativo): a diferencia del otro estrés este es un estrés negativo con consecuencias, mas por la falta de afrontamiento y adaptación de las personas, al pensar lo peor de los estímulos estresores.

1.2.1.4 Causas

El estrés se relaciona con el medio ambiente donde la persona interactúa como su ambiente de trabajo y que estas se relaciona con otros factores que complementan como un todo en la variable del estrés. Según la OMS las causas que explican al estrés se debe a 2 factores entre las cuales encontramos las propias características del trabajador y las características del trabajo. Acerca de estos dos puntos importantes las magnitudes del trabajador prevalecen las relaciones de empresa y trabajador, las prevalencias como la experiencia, estudios, tipo de personalidad, estilos para enfrentar problemas, entre otros. Las

prevalencia de las características del trabajo como los trabajos sometidos, las percepciones del trabajador sobre una empresa, las condiciones del trabajo, el riesgo laboral, alta demanda laboral, acoso, clima laboral, entre otros. Otro de los factores influenciados y que se relaciona con el estrés laboral son las mujeres que están más expuestas que de los hombres, la razón puede ser a una discriminación que padecen diariamente, como el rol femenino en el hogar, los acosos laborales .

1.2.2 Estrés laboral.

Tabla 1. Actividades profesionales y porcentaje de trabajadores que perciben su labor como estresante "siempre" o "frecuentemente".

Actividad	Porcentaje
Educación	47,9
Industrias extractivas	46,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	43,0
Intermediación financiera	41,5
Activ. Sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	36,2
Hostelería	36,1
Pesca	35,4
Inmobiliarias y alquileres. Servicios empresariales	27,8
Comercio y reparaciones	26,0
Admón. Pública. Defensa. Seg. Social. Org. Extrat.	25,4
Produc. y distr. de electricidad, gas y agua	24,4
Construcción	23,8
Otras actividades sociales. Servicios personales	21,7
Industrias manufactureras	21,2
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	12,9
Hogares que emplean personal doméstico	11,2

V Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo (ENCT) 2003.

Activa
Ve a Co

Ilustración 1 encuesta nacional de condiciones de trabajo

1.2.2.1 Marco de un buen desempeño de docente.

En la actualidad las generaciones sociales se han ido modificando algunas culturas dependiendo el contexto, el ámbito grupal, familiar. Frecuentemente aumentando en las demandas.

Los profesores de América Latina no tuvieron propuestas de mejoras en el proceso de aprendizaje, se reforman la mayoría de docentes sin una preparación adecuada, y que estas a su vez influyen en su eje social.

Ser docente Peruano para muchos es una delegación de servicio, valor, sacrificios, para otros fracaso, desprestigio, y cansancio.

(Chacín-Almarza et al., 2002) En su investigación dice que es común que las personas en la actualidad padezcan de estrés, y que este influyen entre las demás cosas que se pueden relacionar en los factores de estrés, las fuentes de estrés se relacionan mucho en el ámbito laboral y familiar y que colectivamente y en particular son difíciles de contrarrestarlos”.

1.2.2.2 Marco de un buen desempeño de docente

En la tesis “Las Repercusiones Del Desempeño Docente En La Satisfacción Y El Desgaste Del Profesorado de doctorado” presentado por la Doctora (Subaldo Suizo, 2007), presenta que los problemas de cambio, que presenta una institución educativa también afecta a los profesionales de docencia. Estos cambios que si se consideran negativos trajeron un proyecto de investigación de estudio, ya que el trabajo es fuente de realización tanto de motivación intrínseca e extrínseca, en las investigaciones la doctora menciona lo siguiente:

Ser docente en la Sociedad

- Ser docente en la actualidad es todo un reto, ya que se debe de demostrar todo un reto y que es esta presente el desgaste que este puede presentar, los constantes cambios acelerados puede generar un desconcierto en el aprendizaje con nuevos cambios actualizadas, en la cual involucra al docente en todo este arduo camino de enseñanza.
- Ser docente en américa latina, a pesar que se ha establecido nuevos retos de estrategias de reformas educativas, no se dieron resultados positivos significativos, esto se di a conocer en evaluaciones realizadas en diferentes países, los resultados de estas estadísticas se deben principal apogeo en donde los docentes no hay sido preparados e instruidos, por ello los docentes presentaron dificultades en la reforma.
- Ser docente en nuestra sociedad Peruana significa para muchos un servicio, vocación, para otros es un fracaso desprestigio. Es todo un reto las razones principales de ser un país tercer mundismo que está en desarrollo hablando en todos los ámbitos como país, la pobreza es la más notable en destacar. Al hablar de pobreza adjuntamos en el labor de los docentes haciendo un desprestigio social, causando escases en sus necesidades básicas. Además se tiene que recalcar que el contexto donde el docente se desempeña no son condiciones donde una persona se pueda sentir cómodo, los profesores del Perú trabajan en lugares alejados y que presenta un desafío, para poder dar un aporte principal que es el desarrollo del país.

La satisfacción/insatisfacción laboral de los docentes

La insatisfacción laboral se presenta de manera variados, algunos los más destacados son lo siguiente.

- Las motivaciones de actitudes intrínsecas que el docente aporta a su profesión.
- La influencia que desarrolla el docente a través de actitudes de creencias y valores para su desarrollo.
- Las características que el docente presenta para su elaboración como docente.
- Tiene un roll importante, como mediador de conocimiento dentro de una institución y socialmente que forman parte de ellas.

Desgaste profesional del docente.

El significado de desgaste según la RAE, es el deterioro de una materia por el uso excesivo, del roce, o pérdida de fuerza.

Para referirse a un desgaste profesional también podemos abarcar los conocimientos del síndrome del Burnout, que significa estar quemado, significado se le atribuye aquellos profesionales que presentan desgates excesivos.

1.2.2.3 Dimensiones del estrés laboral según la OIT.

- **Clima Organizacional:** Son las características propias del ambiente de la organización, es el espacio en donde se da todo la relación integrada, donde se orienta la vulnerabilidad de los estresores. Para (LAIME HUAMAN, 2018) es un conjunto que se caracteriza para una buena calidad laboral que puede mejorar tanto el rendimiento de los trabajadores que conlleva a una mejora de producción.
- **Estructura Organizacional:** Este se define como un estatus, o mas un organigrama del ente, el sostén de reconocimiento de cada empleado.

- Territorio Organizacional: Es el espacio contextual donde desempeña cada empleado, tanto como producción y como de socialización.
- Tecnología: Es la toda actualización del ente, de reforma de mejoramiento para la producción de si misma.
- Influencia del Líder: Está dirigida el reguardo en casos de trabajos en equipo, direccionamiento y manejo de casos.
- Falta de Cohesión: Esta dado en el factor estresante sobre cumplir las funciones correctas, las expectativas y la poca integración y conocimiento de las funciones.
- Respaldo de Grupo: Está dirigido al apoyo mutuo, no solo en lo laboral, incluye también socialmente.

1.2.2.4 Teoría de aprendizaje de Rotter

La teoría principal de Rotter que plantea que toda nuestra conducta es influenciada, entonces para hacerlo relación con el ámbito laboral, es un tema social en la cual se deba partir de una teoría de aprendizaje social, las experiencias sociales muy relacionada a nuestra conducta a lo que explica, los patrones de comportamiento en pocas palabras influencia social. (ANONIMO, 1987).

2. Método

2.1. El Tipo de Investigación.

Esta investigación se presentó que es de tipo cuantitativo, los datos que se recolectaron fueron medidos a través de un instrumento psicométrico, que permitió hacer un análisis y así poder describir el estrés Laboral en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres; observacional, prospectivo, porque mediante se procesó se fueron recopilando datos a conveniencia del investigador; es transversal porque, el instrumento de

medición solo fue utilizado una vez en la población; y descriptiva porque es análisis estadístico psicométrico univariado que solo describió los propósitos estadístico.

2.2 Nivel de Investigación.

Mendoza (2003) (como se citó en Carrera Valverde, 2018) tiene como propósito unir y examinar matemáticamente a variantes ya establecidos. Así mismo estudios que están vinculados de los componentes que son cuantificados todo esto otorga un análisis de calidad.

El nivel que fue esta investigación fue de manera descriptivo, buscó describir los fenómenos de sus características en el espacio y tiempo según el nivel de estrés en los profesores del Colegio Mariscal Cáceres.

2.3 Diseño de la investigación.

En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencias respecto de los lineamientos de la investigación (si es que no se tienen hipótesis). (HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto fernandez Collado & Baptista Lucio, 2014,p.128)

El diseño que se utilizaron para un posterior ejecución es de no experimental-transversal-descriptivo. Donde las informaciones naturales se observaron y describieron, sin intervención de modificación de la variable, donde el investigador identificó y describió la variable en la población.



Donde:

M: muestra de los profesores.

O: el nivel de estrés laboral.

2.4 El Universo, Población y Muestra.

En un proceso cuantitativo, la muestra parte de un subgrupo de la población de donde se recolectara los datos necesarios de interés. En la cual el investigador tomara en cuenta la delimitación precisa y definición y debe ser algo representativo de la población y que pueda generalizar. (HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto fernandez Collado & Baptista Lucio, 2014)

La Institución Educativa Mariscal Cáceres está ubicado en el distrito de Ayacucho- Ayacucho Consta de 36 profesores de nivel. El director que está encargado TINEO LEON, Fernando

La población está conformada por todos los profesores de nivel secundaria y nivel primaria de la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Y la muestra está constituido por 36 profesores de nivel primaria, en la cual pasaron por un criterio de exclusión e inclusión, por criterios no probabilístico.

Inclusión:

Profesores que respondieron la encuesta

Profesores nombrados y contratados

Profesores dentro de un rango de edad entre los 25 y 50

Exclusión:

-profesores que no respondieron la encuesta

-Profesores que no elaboren actividades por la pandemia

-profesores enfermos

2.5 Operacionalización de variables

VARIABLE DE INTERÉS	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPOS DE VARIABLE
Estrés laboral	Clima Organizacional	Clima Organizacional	Categoría, nominal, politómica
	Estructura Organizacional	Estructura Organizacional	
	Territorio Organizacional	Territorio Organizacional	
	Tecnología	Tecnología	
	La influencia del Líder	La influencia del Líder	
	Falta de cohesión	Falta de cohesión	
	Respaldo de grupo	Respaldo de grupo	

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.6.1 Técnica

La técnica que se utilizó para la evaluación de las variables de caracterización fue la encuesta, que consistió en el recojo de información a través de una ficha de recojo de información en la que se utilizó la información de manera directa. En cambio, para la evaluación de la variable de interés se utilizó la técnica psicométrica, que consistió en lo declarado en la ficha técnica del instrumento.

2.6.2 Instrumento

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

- A. **Nombre original de la escala:** Escala de estrés laboral de la OIT-OMS
- B. **Autores:** Ivancevich & Matteson (1989)
- C. **Traducción:** Ángela Suarez Tunanñaña (2013)

2.7 Plan de análisis.

Los resultados se evaluó de las siguientes maneras de las pruebas psicométricas se utilizaron el programa hoja de cálculo Excel y el programa informativo de SPSS.

2.8 Principios éticos

La investigación que fue desarrollado está respetando los parámetros de éticos, los antecedentes de fuentes que se fueron usados para poder realizarlo “estrés laboral en profesores de nivel secundaria”. Basándome con la ética del colegio de psicólogos del Perú en el artículo 80, menciona que cada investigador, del rango de docente o estudiante, debe hacer mención ética de respetar las fuentes de investigación que no sean suyas, en un caso de ser una investigación de sea de la misma línea, en la cual conlleva a proteger e informar la

dignidad del investigador, en la que el mismo respeto todos los parámetros que sean necesarios. Lo siguiente es la redacción para el consentimiento del ente en la cual se hará el estudio, las informaciones acerca de los evaluados fueron de manera anónima y confidencial donde se llevaron a cabo la investigación, Institución Educativa Mariscal Cáceres.

Evidencia de los principios éticos del código de ética

El comienzo de esta investigación, se contactó con el director para explicarlo la finalidad del estudio y que variables se estudiara, esta acción se hizo en taller I pidiendo datos necesarios acerca del colegio al director Tineo Fernando de la Institución educativa Mariscal Cáceres.

Luego en taller II se contactó con el director Fernando para poder hacer los requisitos necesarios para proceder evaluar a los profesores de nivel primario.

Protección a las personas

Para dar inicio a la protección a los profesores del colegio Mariscal Cáceres como objetos de muestra, en la cual se toma en cuenta como una finalidad de la investigación, se respetó la dignidad dando un respeto adecuado y valor que se le puede dar a otra persona, respetando sus pensamientos referentes a esta investigación y la decisión de los profesores. Se le llamo a cada profesor para explicarles en que consiste la prueba, antes de eso, se hizo una presentación necesaria acerca de la carrera de psicología, de la universidad ULADECH Católica, la razón de la llamada es para darle una breve explicación de la investigación, con el fin de evaluar el estrés en los profesores, haciéndole saber que no le perjudicara o le hará algún mal colaborando con la muestra. Además se le hizo mención que la prueba es sumamente anónima.

Libre participación y derecho a estar informado.

Cuando se le llamo a cada participante para la evaluación se le hizo saber en qué consistía la prueba, antes de ello se le comunico que ya se había conseguido la aprobación del director referente a la solicitud necesaria, se le explico que se tratara de determinar la variable de estrés dentro del colegio Mariscal Cáceres y que está en todo el derecho de decidir si participar o no, gracias al documento del consentimiento informado y que en el proceso de evaluación puede dejar de ser parte de la muestra. Se le concientizo acerca de la participación de cada profesor será parte de un nuevo conocimiento.

Beneficencia y no maleficencia.

Este es un punto muy importante, explicarles a los evaluados en que consiste el estrés y como se presenta, como es su etiología en la cual se quiso lograr fomentar su correcto conocimiento acerca de la variable como las causas y que consecuencias conlleva como las orgánicas, sociales y psicológicas que pueden conllevar, aprovechar este conocimiento que sería beneficiario para reconocer los puntos donde los podría ir generando malestar en las personas, la correcta información acerca de esta variable se logra culturalizar a la muestra y dar una mejor habilidad de soporte.

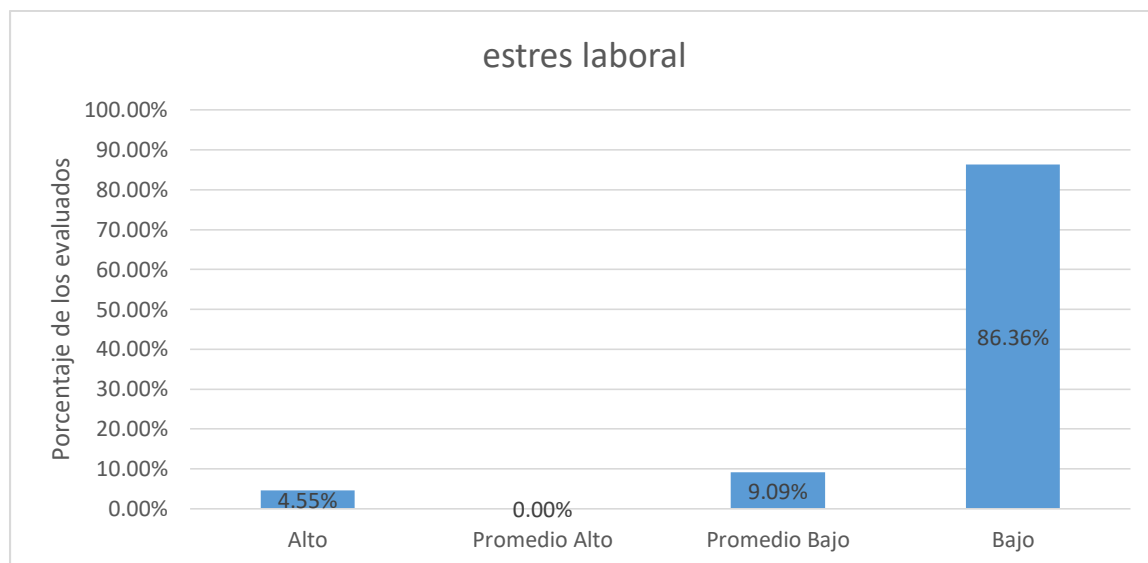
3. Resultados

3.1. Resultados

Tabla 1 Nivel prevalente de estrés laboral en los docentes de nivel primaria de la I.E "Mariscal Cáceres" Ayacucho 2020

NIVELES DE ESTRÉS LABORAL	f1	%
Alto	1	4.55%
Promedio Alto	0	0.00%
Promedio Bajo	2	9.09%
Bajo	19	86.36%
TOTAL	22	100.00%

Figura 1 Nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E “Mariscal Cáceres”

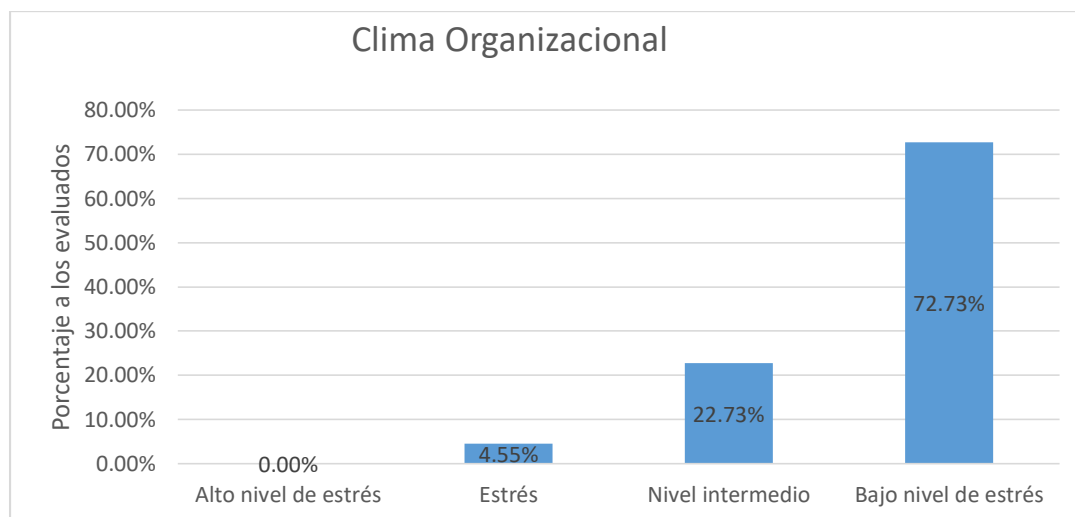


Nota: De acuerdo a la tabla 1 y figura 1, de 22 profesores de nivel primaria de la I.E “Mariscal Cáceres” que corresponde al 100% de los encuestados, el nivel más significativo fue de 86.36% correspondiente a 19 profesores son los que padecen un bajo nivel de estrés, Ayacucho 2020.

Tabla 2 Nivel prevalente de Clima Organizacional en los docentes de nivel primaria de la I.E Mariscal Càceres Ayacucho 2020

Clima Organizacional	f1	%
Alto nivel de estrés	0	0.00%
Estrés	1	4.55%
Nivel intermedio	5	22.73%
Bajo nivel de estrés	16	72.73%
TOTAL	22	100.00%

Figura 2 Nivel de Clima Organizacional en los docentes de la I.E Mariscal Cáceres"

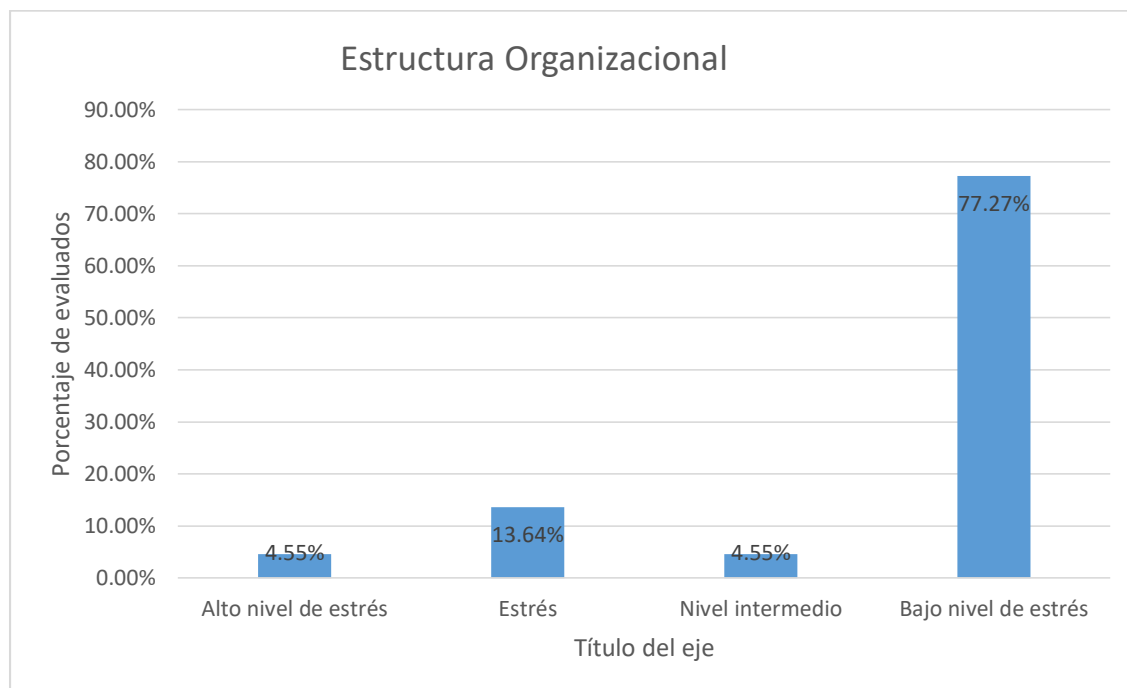


Nota: De acuerdo a la tabla 2 y figura 2, de 22 profesores de nivel primaria de la I.E “Mariscal Cáceres” que corresponde al 100% de los encuestados, como resultado significativo el 72.73% correspondiente a 16 profesores son los que padecen un bajo nivel de estrés, Ayacucho 2020.

Tabla 3 Nivel prevalente de Estructura Organizacional en los docente de nivel primaria de la I.E "Mariscal Cáceres" Ayacucho 2020.

Estructura Organizacional	f1	%
Alto nivel de estrés	1	4.55%
Estrés	3	13.64%
Nivel intermedio	1	4.55%
Bajo nivel de estrés	17	77.27%
TOTAL	22	100.00%

Figura 3 Nivel de Estructura Organizacional en los docentes de la I.E "Mariscal Cáceres"

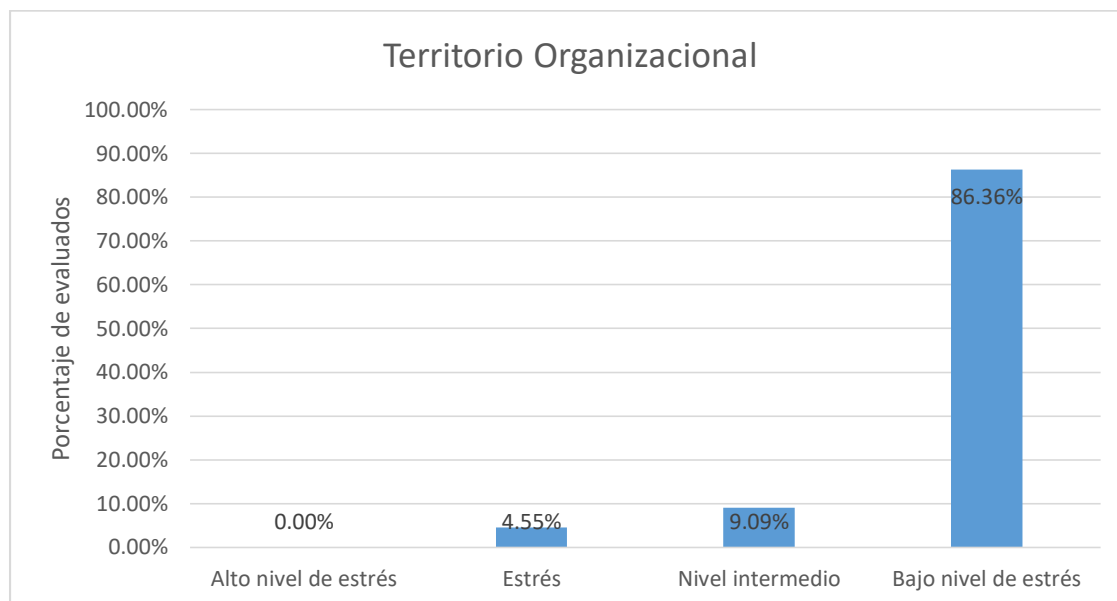


Nota: De acuerdo a la tabla 3 y figura 3, de 22 profesores de nivel primaria de la I.E “Mariscal Cáceres” que corresponde al 100% de los encuestados, como resultado significativo el 77.27% correspondiente a 17 profesores son los que padecen un bajo nivel de estrés, Ayacucho 2020.

Tabla 4 Nivel prevalente de Territorio Organizacional en los docentes de nivel primaria de la I.E "Mariscal Cáceres" Ayacucho 2020.

Territorio Organizacional	f1	%
Alto nivel de estrés	0	0.00%
Estrés	1	4.55%
Nivel intermedio	2	9.09%
Bajo nivel de estrés	19	86.36%
TOTAL	22	100.00%

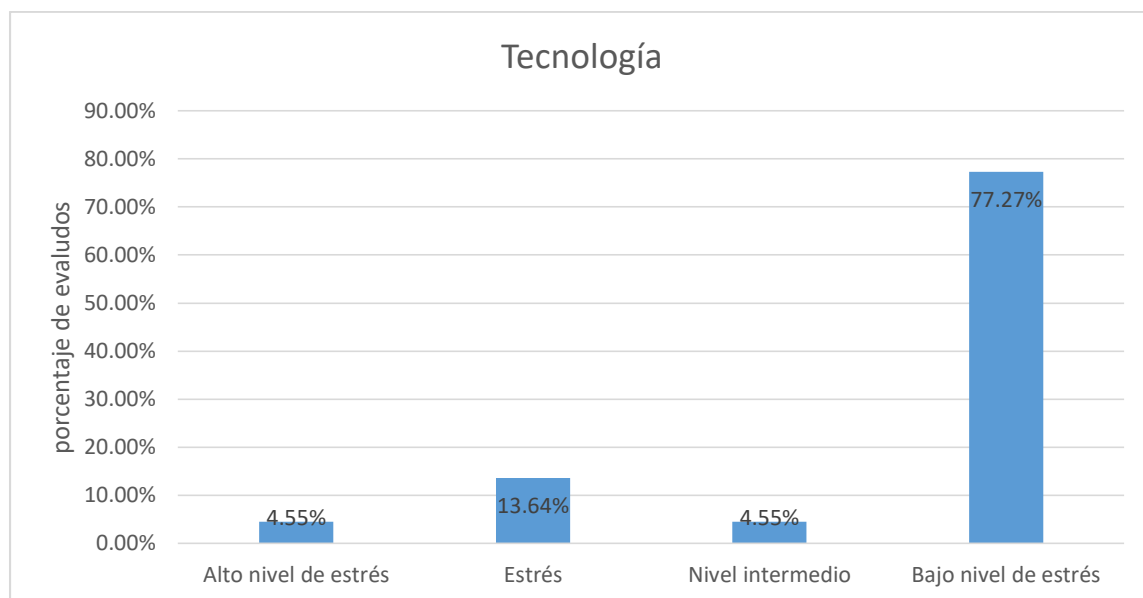
Figura 4 Nivel de Falta de Territorio Organizacional en los docentes de la I.E "Mariscal Cáceres" 2020



Nota: De acuerdo a la tabla 4 y figura 4, de 22 profesores de nivel primaria de la I.E "Mariscal Cáceres" que corresponde al 100% de los encuestados, como resultado significativo el 86.36% correspondiente a 19 profesores son los que padecen un bajo nivel de estrés, Ayacucho 2020.

Tabla 5 Nivel prevalente de Tecnología en los docentes de nivel primaria de la I.E "Mariscal Cáceres" Ayacucho 2020.

Tecnología	f1	%
Alto nivel de estrés	1	4.55%
Estrés	3	13.64%
Nivel intermedio	1	4.55%
Bajo nivel de estrés	17	77.27%
TOTAL	22	100.00%

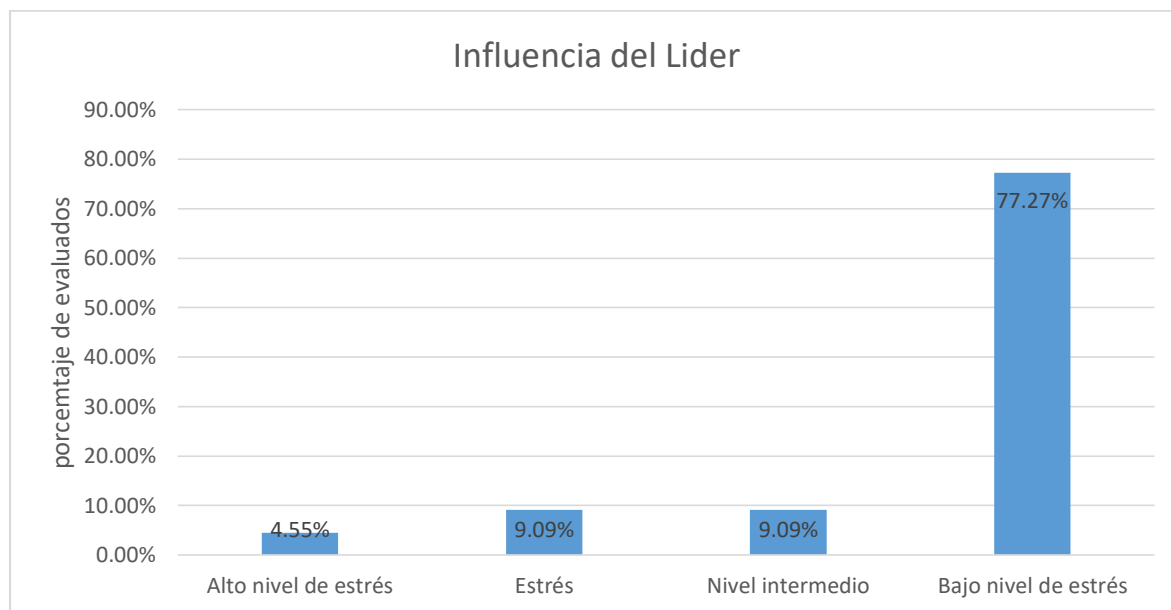
Figura 5 Nivel de Tecnología en los docentes de la I.E "Mariscal Cáceres" 2020

Nota: De acuerdo a la tabla 5 y figura 5, de 22 profesores de nivel primaria de la I.E “Mariscal Cáceres” que corresponde al 100% de los encuestados, como resultado significativo el 77.27% correspondiente a 17 profesores son los que padecen un bajo nivel de estrés, Ayacucho 2020.

Tabla 6 Nivel prevalente de Influencia de Lider en los docentes de nivel primaria de la I.E "Mariscal Cáceres" Ayacucho 2020

Influencia del Lider	f1	%
Alto nivel de estrés	1	4.55%
Estrés	2	9.09%
Nivel intermedio	2	9.09%
Bajo nivel de estrés	17	77.27%
TOTAL	22	100.00%

Figura 6 Nivel de Falta de Influencia del Lider en los docentes de la I.E "Mariscal Cáceres" 2020

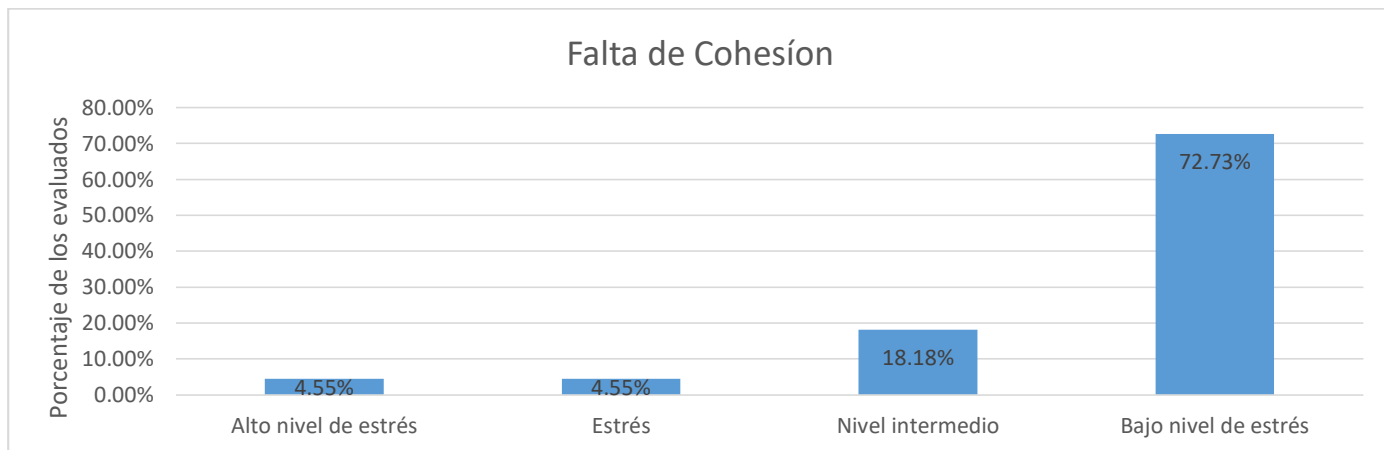


Nota: De acuerdo a la tabla 6 y figura 6, de 22 profesores de nivel primaria de la I.E “Mariscal Cáceres” que corresponde al 100% de los encuestados, como resultado significativo el 77.27% correspondiente a 17 profesores son los que padecen un bajo nivel de estrés, Ayacucho 2020.

Tabla 7 Nivel prevalente de Falta de Cohesión en los docentes de nivel primaria de la I.E "Mariscal Cáceres" Ayacucho 2020

Falta de Cohesión	f1	%
Alto nivel de estrés	1	4.55%
Estrés	1	4.55%
Nivel intermedio	4	18.18%
Bajo nivel de estrés	16	72.73%
TOTAL	22	100.00%

Figura 7 Nivel de Falta de Cohesión en los docentes de la I.E "Mariscal Cáceres" 2020

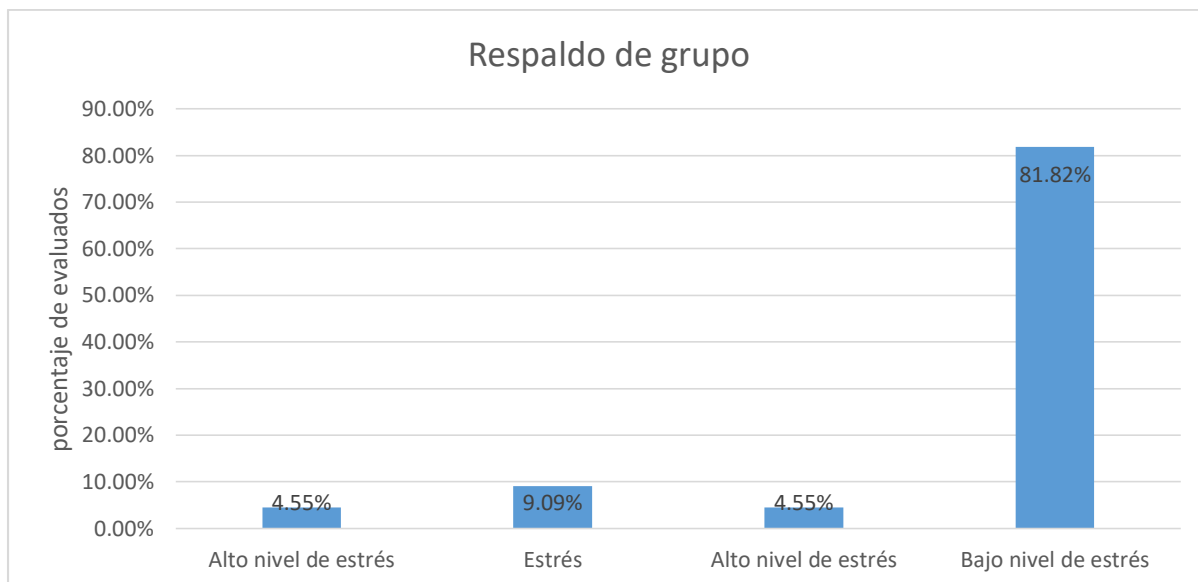


Nota: De acuerdo a la tabla 7 y figura 7, de 22 profesores de nivel primaria de la I.E “Mariscal Cáceres” que corresponde al 100% de los encuestados, como resultado significativo el 72,73% correspondiente a 16 profesores son los que padecen un bajo nivel de estrés, Ayacucho 2020.

Tabla 8 Nivel prevalente de Respaldo de Grupo en los docentes de nivel primaria de la I.E "Mariscal Cáceres" Ayacucho 2020

Respaldo de grupo	f1	%
Alto nivel de estrés	1	4.55%
Estrés	2	9.09%
Alto nivel de estrés	1	4.55%
Bajo nivel de estrés	18	81.82%
TOTAL	22	100.00%

Figura 8 Nivel de Respaldo de Grupo en los docentes de la I.E "Mariscal Cáceres"



Nota: De acuerdo a la tabla 8 y figura 8, de 22 profesores de nivel primaria de la I.E “Mariscal Cáceres” que corresponde al 100% de los encuestados, como resultado significativo el 81.82% correspondiente a 18 profesores son los que padecen un bajo nivel de estrés, Ayacucho 2020.

3.2. Discusión

Gracias a los datos que se fueron recolectando con el instrumento de la escala de estrés laboral, teniendo como objetivo poder determinar el nivel de estrés en los docentes de nivel primaria de la I.E “Mariscal Cáceres”, se pudo determinar que no existe un gran significado de estrés en los profesores, teniendo como resultado estrés bajo en el 86.36% de los profesores, el estrés no es muy significativo ya que es muy bajo, eso significa que la demanda laboral y las capacidades de asumir situaciones estresante, bajo carga laboral y baja complejidad, así mismo la capacidad y las habilidades autónomas son mejores. Los resultados los podemos comparar con (CURO LANGA, 2019) quien ha relacionado la comunicación familiar y el estrés laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta-Ayacucho donde se encontró bajo nivel de estrés laboral con un 57.5% , quiere decir que ambos partes sobrellevan y responden al trabajo de manera eficiente.

Entre los objetivos específico se tuvo como respuesta en el área Clima organizacional demuestran que no tienen problema alguno en el ambiente en donde los docente se desempeñan es un ambiente favorable para el 72.73%, los ambientes organizacionales son apropiadas, el espacio para las relaciones sociales son favorables, donde se orienta la vulnerabilidad de los estresores. Para (LAIME HUAMAN, 2018) El clima organizacional es el conjunto de una buena calidad de vida laboral, y que este tiene mucho impacto en la producción y el progreso del talento humano.

En el objetivo específico la Estructura Organizacional manifiestan un buen reconocimiento al no presentar en los 77.27% un estrés significativo en esta dimensión, lo que significa que el nivel del puesto, políticas y el procedimiento favorece el clima laboral como menciona en (FLORES SERNAQUE, 2018), Las influencias de los poderes o el estatus fomentan a la variable de estrés si esta puedan ayudar o puedan perjudicar.

Por otro lado el territorio organizacional como objetivo específico que presentan los evaluados un bajo nivel de estrés con un porcentaje de 86.36%, quiere decir que el espacio donde desempeñan los roles de educadores son buenas tanto en el espacio donde trabajan por ser un colegio moderno por sus nuevas infraestructura y el espacio donde socializan.

En el objetivo específico de la tecnología muestra resultados positivos ya que el 77,27% que corresponde a 17 evaluados padecen bajo nivel de estrés por que presentan buena relación con respecto a las nuevas innovaciones en pro de la mejora de los profesores, la actualización del ente es percibida favorablemente.

Para poder determinar Influencia del Líder se tuvo como resultado lo siguiente, que el 77,27% que corresponde a 17 evaluados padece en bajo nivel de estrés, quiere decir que el trabajo en equipo influenciado por el líder viene a siendo positiva, tanto el direccionamiento la guía y el control de los superiores vienen siendo favorables.

Por otro lado el otro objetivo específico el punto en el área de Cohesión también se encontró una baja presencia de estrés teniendo en cuenta que el 72.73% padecen un bajo nivel de estrés, y un nivel intermedio para el 18.18% de la población que padecen un nivel intermedio de estrés. Cano (2015) el manifiesta que el estrés laboral se relaciona con otras áreas del desgaste emocional, también en las satisfacciones que se dan en las retribuciones y como no mencionar a la antigüedad que podría tener una persona. Y que a la vez se relaciona con la de Chipoco et al (2018) por que las relaciones con la variable de felicidad de una correlación significativa y negativa del mismo modo equivalente. Otra diferencia significativo es con la de (Sánchez, 2011), donde buscaba determinar el estrés aboral y correlacionándolo con la satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico, no comporte la similitud porque esta es significativas en el área de vinculaciones con el jefe y los compañeros.

Por último el objetivo específico que se propuso determinar se obtuvieron los siguientes resultados, el 81,82% correspondiente a 18 evaluados padecen bajo nivel de estrés en esta dimensión, como resultado más significativo, cabe mencionar que este resultado se manifiesta que el apoyo mutuo es positiva el compañerismo para la mayoría está presente, y que esta se puede apreciar tanto laboral como lo social.

4. Conclusiones.

El nivel de estrés laboral en los profesores el 86.36% correspondiente a 19 profesores de nivel primaria de la I.E Mariscal Cáceres, Ayacucho 2020, padecen de nivel bajo de estrés.

En el nivel de clima organizacional en los profesores de nivel primaria de la I.E Mariscal Cáceres, Ayacucho 2020, se tuvo como resultado que el 72.73% correspondiente a 16 profesores tienen bajo nivel de estrés.

La Estructura Organizacional en los profesores de nivel primaria de la I.E Mariscal Cáceres, Ayacucho 2020, se dio como resultado que el 77.27% correspondiente a 17 profesores tienen bajo nivel de estrés.

El Territorio Organizacional en los profesores de nivel primaria de la I.E Mariscal Cáceres, Ayacucho 2020, se tuvo como resultado que el 86.36% correspondiente a 19 profesores tienen bajo nivel de estrés.

La Tecnología en los profesores de nivel primaria de la I.E Mariscal Cáceres, Ayacucho 2020, se tuvo como resultado que el 77.27% correspondiente a 17 profesores tienen bajo nivel de estrés.

La Influencia del Líder en los profesores de nivel primaria de la I.E Mariscal Cáceres, Ayacucho 2020, se tuvo como resultado que el 77.27% correspondiente a 17 profesores tienen bajo nivel de estrés.

La falta de cohesión en los profesores de nivel primaria de la I.E Mariscal Cáceres, Ayacucho 2020, de nivel se tuvo como resultado el 72.73% correspondiente a 16 profesores tienen bajo nivel de estrés.

El Respaldo de Grupo en los profesores de nivel primaria de la I.E Mariscal Cáceres, Ayacucho 2020, se tuvo como resultado que el 81,82% correspondiente a 18 profesores tienen bajo nivel de estrés.

Recomendaciones

Charla informativa para fortalecer las relaciones las cuales ante situaciones estresantes del trabajo apoyarse en los compañeros de trabajo disminuye la carga ante reacciones.

Especialmente dirigido a minoría de personas.

Promocionar la relajación progresiva de Jacobson donde se les recomienda a los profesores para poder prevenir futuros malestares estresantes, este método propone a las personas un estado de relajación donde corporal que permite a las personas liberar tensión, este método es sencillo.

Para la minoría de los que no se ajustan al clima laboral se les recomienda poder ser parte de aquellos mayoría que conllevan una buena relación con el clima laboral, fomentar el compañerismo mediante charlas informativas para esa minoría pueda ser parte del grupo social

Referencias

- ANONIMO. (1987). Aprendizaje cognoscitivo social. *Teoria Del Aprendizaje Social*, 102–140. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Teo-Apra/4.pdf>
- Cano-Vindel, A., & Serrano Beltrán, M. (2006). *Para no enfermar de estrés. Cómo combatir la ansiedad laboral*. June. https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Cano-Vindel/publication/230577079_Para_no_enfermar_de_estres_Como_combatir_la_ansiedad_laboral/links/0fcfd50199d3d7d61f000000/Para-no-enfermar-de-estres-Como-combatir-la-ansiedad-laboral.pdf
- CANO, B. (2015). FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL DE HUEHUETENANGO JORGE VIDES MOLINA. *Metrologia*, 53(5), 11. <https://doi.org/10.1590/s1809-98232013000400007>
- CANO VINDEL, A. (n.d.). *LA NATURALEZA DEL ESTRES*. Retrieved May 4, 2020, from https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm
- CARDENAZ CARRASCO, F. W. (2018). RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL, EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SACO OLIVEROS AYACUCHO – 2019. *Uladech Católica*, 1. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1536/ATENCION_ODONTOLOGICA_DESARROLLO_DENTAL_CANTARO_SHUAN_FRANK_JHORDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrera Valverde, M. E. (2018). EL TEATRO COMO ESTRATEGIA DIDÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE LA EXPRESIÓN ORAL EN LOS ALUMNOS DE 4 AÑOS DE LA I.E. “15177 JOSÉ OLAYA” DISTRITO VEINTISÉIS DE OCTUBRE-PIURA, 2018. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*, 1.

Chipoco Rodríguez, J. E., Flores Ascención, A. M., Torres Valdivia, L. D., & Varea López, U. C. (2019). Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao. *Pontificia Universidad Católica Del Perú*.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13681>

CURO LANGA, Y. M. (2019). COMUNICACION FAMILIAR Y ESTRES LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA-AYACUCHO, 2020. *Tesis*, 63.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13540/COMUNICACION_FAMILIAR_FAMILIA_FLORES_BENAVENTE_TANIA_NOELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

FLORES SERNAQUE, L. (2018). TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACION MEDICA PULSO SALUD S.A SAN BORJA – LIMA, 2019. In *Uladech Católica*.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1536/ATENCION_ODONTOLOGICA_DESARROLLO_DENTAL_CANTARO_SHUAN_FRANK_JHORDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, J. (2016). “Estudio del estrés laboral en el personal Administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Cuenca 2015.” *Revista CES Salud Pública*, 3(4), 20.

<https://doi.org/10.1136/bjism.2008.046243>

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P.

(2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (sexta edic).

LAIME HUAMAN, E. (2018). Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, 121.

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabeth_Laime_Huamán.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- MERINO GUAMAN, D. carolina. (2017). PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL. INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DOCENTE RIOBAMBA. *Universidad Regional Autonoma de Los Andes*. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6037>
- MORALES MONTES, R., & LARA PALOMINO, M. T. (2013). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRES LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC CRISTOBAL DE HUAMANGA-AYACUCHO-2016. *Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga*, 32. <https://docplayer.es/20143236-Universidad-nacional-de-san-cristobal-de-huamanga-escuela-de-post-grado-maestria-en-ciencias.html>
- PIERO SILLA, J. M. (2004). El estres laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Universidad de Valencia, January 2001*, 40. <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N>
- Pompilla Huillca, Y. (2017). Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana, 2017. *Universidad César Vallejo*, 21. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11338/Pompilla_HYE.pdf?sequence=6
- REYNA ALVA, M. I. (2019). LOCUS DE CONTROL Y AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS POBLADORES DEL MERCADO SANTO DOMINGUITO DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2017. *Tesis*, 63. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13540/COMUNICACION_FAMILIAR_FAMILIA_FLORES_BENAVENTE_TANIA_NOELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- RICHARTE MORALES, Y., & RISCO GUEVARA, C. (2015). FACTORES CONDICIONANTES AL ESTRES LABORAL EN PROFESIONALES QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE GINECO-OBSTETRICIA DEL HOSPITAL II ESSALUD AYACUCHO DE AGOS. *Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga*, 20. http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1024/TesisO759_Ric.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rocío, V. B. J. del. (2018). Evaluacion del nivel de estres en el personal administrativo de la facultad de ciencias administrativas Universidad de Guayaquil segun la escala de la OIT-OMS. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9780/1/T-UCSG-POS-MAE-157.pdf>
- RODRIGUEZ CASTRO, M. (n.d.). *Tipos de estrés y sus desencadenantes*. Retrieved May 4, 2020, from <https://psicologiymente.com/clinica/tipos-de-estres>
- Sánchez, F. C. (2011). “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera.” *Tesis*, 6. [https://doi.org/10.1016/S0964-8305\(98\)00070-5](https://doi.org/10.1016/S0964-8305(98)00070-5)
- Saul Enrique, R. H. (2018). Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. *Universidad Ricardo Palma*, 1–128. [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis de Licenciatura en Psicología %28Saúl Rupay Huaracaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicología%20Saúl%20Rupay%20Huaracaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Subaldo Suizo, L. (2007). Las Repercusiones Del Desempeño Docente En La Satisfacción Y El Desgaste Del Profesorado. *Protein Science*, 16(4Las Repercusiones Del Desempeño Docente En La Satisfacción Y El Desgaste Del Profesorado), 733–743. <https://doi.org/10.1161/01.STR.32.1.139>

Apéndice

Apéndice A: Instrumento de evaluación

Instrumento de Evaluación

Escala de Estrés Ocupacional (OIT-OMS)

Nunca (N)

Raras veces (R)

Ocasionalmente (O)

Algunas veces (A)

Frecuentemente (F)

Generalmente (G)

Siempre (S)

Enunciados	N	R	O	A	F	G	S
1. El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa tensión.							
2. La forma de presentar informes de subordinados a superiores me pone tenso.							

3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me pone tenso.							
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me pone tenso.							
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me pone tenso.							
6. El que mi superior no me respete, me pone tenso.							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me pone tenso.							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa tensión.							
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me pone tenso.							

10. El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me pone tenso.							
11. El que las políticas generales de la alta dirección impidan mi buen desempeño me pone tenso.							
12. El que las personas que están a mi nivel dentro la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me pone tenso.							
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me pone tenso.							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me pone tenso.							
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me pone tenso.							
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de							

la institución me causa tensión.							
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me pone tenso.							
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me pone tenso.							
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me pone tenso.							
20. El que la institución carezca de dirección y objetivos me pone tenso.							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me pone tenso.							
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me pone tenso.							

23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me pone tenso.							
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me pone tenso.							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me pone tenso.							

Apéndice B. Consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(CIENCIAS MÉDICAS Y DE LA SALUD)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación en Salud se titula:

_____ y es dirigido por _____,
investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará _____ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____. Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

	metodología																	
9	Resultados de la investigación								X									
10	Conclusiones y recomendaciones									X								
11	Redacción del pre informe de Investigación.										X							
12	Reacción del informe final											X						
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación												X					
14	Presentación de ponencia en eventos científicos													X				
15	Redacción de artículo científico																X	

Apéndice D. Presupuesto

PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.10	80	8.00
• Fotocopias	0.10	25.	2.50
• Empastado	1.00	2	2.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	0.10	10	1.00
• Lapiceros	0.50	22	11.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00

Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	2.00	10	20.00
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			144.50
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

Apéndice E. Ficha técnica

Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT - OMS

Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson (1989)
Confiabilidad:	0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Aplicación:	Aplicación es individual, grupal y organizacional
Ámbito de aplicación	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica
Duración:	Tiempo estimado de 10 a15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

Tabla 2

Áreas que mide la escala

Nº	Áreas	Núm. ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Tabla 3

Niveles de estrés laboral

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo Nivel de Estrés	< 90
Nivel intermedio	91 – 117
Estrés	118 – 153
Alto nivel de estrés	> 154

Apéndice F. Carta de autorización

28 OCT 2020
1659

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

SOLICITUD PARA APLICACION DE INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACION
Ayacucho, 25 de octubre de 2020

Dr. TINEO LEON, Fernando
Director de la I.E Mariscal Cáceres
Solicito: Autorización la investigación

Mgtr. CARLOS ALONZO LEON CORZO
en mi calidad de coordinador de la escuela
profesional de psicología ULADECH Ayacucho
me presento y expongo.


Que, teniendo la necesidad de la investigación en el campo de la ciencia psicológicas, presento a MAVILA VELASQUE, Cristian con D.N.I. 71246617, estudiante del curso de taller de investigación como parte del desarrollo de la signatura de la carrera profesional de psicología – escuela profesional de ciencias de la salud de la universidad católica los ángeles de Chimbote-filial Ayacucho, quien desea realizar el estudio **“ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESORES DE NIVEL PRIMARIA DEL COLEGIO MARISCAL CÁCERES, DISTRITO, AYACUCHO-2020”**. Con el objetivo de evaluar de manera global el estrés laboral en los profesores de la Institución Educativa.

El instrumento que se ha de aplicar es la escala de Estrés Ocupacional. (OIT-MS) que contiene 25 ítems de 15 minutos de aplicación por lo que solicito la atención de la presente.

Por lo tanto:

Ruego a Ud. acceder a mi petición agradecimiento de antemano su gentil colaboración, hago propicio la ocasión para expresarle la muestra de mi especial consideración.

Atentamente:


Mgtr. Carlos León Corzo
COORDINADOR DE PSICOLOGIA

Av. Mariscal Cáceres N° 2034 - Ayacucho - Perú

AYACUCHO,A

YACUCHO-

2020”

	ESPECÍFICO	DISEÑO:	MUESTRA:
	<p>S:</p> <p>-Determinar el clima organizacional en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, en el distrito de Ayacucho-Ayacucho, 2020</p> <p>-Determinar la Estructura Organizacional en los profesores de nivel primaria del Colegio</p>	<p>NO</p> <p>EXPERIMENTAL-</p> <p>TRANSVERSAL-</p> <p>DESCRIPTIVO</p>	<p>Muestreo no probabilístico</p>

<p>Mariscal Cáceres, en el distrito de Ayacucho-Ayacucho, 2020</p> <p>-Determinar el Territorio Organizacional en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, en el distrito de Ayacucho-Ayacucho, 2020.</p> <p>-Determinar la Tecnología en los</p>		
---	--	--

<p>profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, en el distrito de Ayacucho-Ayacucho, 2020.</p> <p>-Determinar la Influencia del Lider en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, en el distrito de Ayacucho-Ayacucho, 2020.</p>		
--	--	--

-Determinar la Falta de cohesión en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, en el distrito de Ayacucho-Ayacucho, 2020.

-Determinar el Respaldo de Grupo en los profesores de nivel primaria del Colegio Mariscal Cáceres, en el distrito de

	Ayacucho-Ayacucho, 2020		
--	----------------------------	--	--