



Estrés y desempeño laboral docente del Colegio Emblemático Cruz De Chalpón, Motupe - Lambayeque



Mileydi Flores Fernández
Elmer Llanos Díaz
Natalia Isabel Rodríguez Tejeda
Mónica Isabel Salazar Cumpa

**Estrés y desempeño laboral docente del Colegio
Emblemático Cruz De Chalpón,
Motupe – Lambayeque**

| Colección Educación |

Mileydi Flores Fernández, Elmer Llanos Díaz, Natalia Rodríguez Tejada,
Mónica Salazar Cumpa

**Estrés y desempeño laboral docente del Colegio
Emblemático Cruz De Chalpón, Motupe – Lambayeque**



2022

Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina (CICSHAL)

Equipo Editorial

Roberto Simbaña Q. Director Editorial
Felipe Carrión. Director de Comunicación
Ana Benalcázar. Coordinadora Editorial
Ana Wagner. Asistente Editorial

Consejo Editorial

Jean-Arsène Yao | Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova | Fabiana Parra | Mateus Gamba Torres | Siti Mistima Maat | Nikoleta Zampaki | Silvina Sosa

Estrés y desempeño laboral docente del Colegio Emblemático Cruz De Chalpón, Motupe – Lambayeque

Primera Edición: 2022 Mileydi Flores Fernández ©, Elmer Llanos Díaz ©, Natalia Rodríguez Tejeda ©, Mónica Salazar Cumpa ©

Editorial: Religación Press

Materia Dewey: 331.2 - Condiciones de empleo

Clasificación Thema: JHBL - Sociología del trabajo y el esfuerzo

Público objetivo: Profesional / académico

Publicado: 2022-09-16

Disponible para su descarga gratuita en <https://press.religacion.com>

ISBN: 978-9942-8947-9-3

ISBN: 978-9942-8947-9-3



9 789942 894793

DOI: <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.12>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



Religación Press, es una iniciativa del Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina (CICSHAL) www.religacion.com

Diseño, diagramación y portada: Religación Press.

CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.

Correo electrónico: press@religacion.com

Citar como (APA 7)

Flores Fernández, M., Llanos Díaz, E., Rodríguez Tejeda, N., y Salazar Cumpa, M.(2022). *Estrés y desempeño laboral docente del Colegio Emblemático Cruz De Chalpón, Motupe – Lambayeque*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.12>

Revisión por pares / Peer Review

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos. Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema, quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, siguiendo criterios de índole científica para valorar la solidez académica del trabajo.

This book was reviewed by an independent external reviewers. Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts on the subject, who have issued an objective judgment of it, following scientific criteria to assess the academic soundness of the work.

Sobre los autores

Mileydi Flores Fernández

Universidad Cesar Vallejo

ORCID: 0000-0002-6257-1795

Correo electrónico Institucional: mifloresf@ucvvirtual.edu.pe

Correo electrónico Personal: milactiva1@gmail.com

Elmer Llanos Díaz

Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo

ORCID: 0000-0002-6955-8219

Correo electrónico Institucional: ellanos@unprg.edu.pe

Correo electrónico Personal: ellanosd@gmail.com

Natalia Isabel Rodríguez Tejada

Universidad Cesar Vallejo

ORCID: 000-0003-202-3616

Correo electrónico Institucional: rtejedani@ucvvirtual.edu.pe

Mónica Isabel Salazar Cumpa

Universidad Cesar Vallejo

ORCID: 000-0003-0099-5936

Correo electrónico Personal: minisalazar1@hotmail.com

Resumen

El presente libro aborda “Estrés y desempeño docente en el colegio emblemático Cruz de Chalpón, Motupe – Lambayeque”, busca determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe. El estudio realizado se enmarca en el enfoque mixto de la investigación, es decir, cualitativo y cuantitativo a la vez. Así mismo, pertenece al tipo cuasi experimental puesto que propone un plan de intervención para poder cambiar una realidad específica. En el proceso, se contó con una población de 47 docentes de la institución en estudio y, a su vez, se tomó el mismo número de individuos como muestra, teniendo en cuenta el criterio de inclusión y exclusión. La presentación de los resultados se hace a través de tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, procesados en los programas informáticos Microsoft Excel y SPSS. Para la prueba de presunción se empleará el factor de Conveniencia de Pearson.

Palabras clave: Estrés; agotamiento profesional; descargo pedagógico.

Abstract

This book deals with "Stress and teaching performance in the emblematic school Cruz de Chalpón, Motupe - Lambayeque", it seeks to determine the influence of stress on the performance of the teachers of the Emblematic School "Cruz de Chalpón" - Motupe. The study conducted is framed within the mixed research approach, i.e., qualitative and quantitative at the same time. Likewise, it belongs to the quasi-experimental type since it proposes an intervention plan to change a specific reality. In the process, there was a population of 47 teachers of the institution under study and, in turn, the same number of individuals was taken as a sample, taking into account the inclusion and exclusion criteria. The results are presented through frequency tables and statistical graphs, processed in Microsoft Excel and SPSS software. Pearson's Convenience factor will be used for the presumption test.

Keywords: Stress; professional burnout; pedagogical discharge.

Contenido

- 7 Revisión por pares / Peer Review
- 8 Sobre los autores
- 9 Resumen
- 10 Abstract
- 19 AGRADECIMIENTO
- 20 PRÓLOGO

- 22 **Capítulo 1**
 - Los Fundamentos del Estrés y el impacto en el desempeño laboral**
 - 23 1. Introducción
 - 25 Gráfico 1. Infografía ‘Una mirada a la salud mental’
 - 25 Fuente: La República, 2018.

- 46 **Capítulo 2**
 - Una mirada desde la metodología científica**
 - 47 1. Método
 - 47 1.1 Tipo de Investigación
 - 47 1.1.1 Diseño de Investigación
 - 48 Esquema:
 - 48 1.2 Población, muestra y muestreo
 - 48 1.2.1 Población
 - 48 1.2.2 Muestra
 - 49 1.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.
 - 49 Encuesta
 - 49 1.3.1 Instrumentos de recolección de datos
 - 49 Cuestionario de encuesta
 - 49 1.4 Procedimiento
 - 50 Validación del Instrumento
 - 51 1.4.1 Operacionalización de variables
 - 52 1.4.2 Confiabilidad del Instrumento
 - 53 1.5 Métodos de análisis de datos

- 53 Prueba Estadística
- 54 Correlación rectilínea de Pearson
- 54 1.6 Aspectos éticos

- 56 Capítulo 3**
El estrés laboral en la institución educativa “Cruz de Chalpón” según la adecuación del test de OIT -OMS
- 57 1. Resultados
- 57 1.1 Presentación y análisis de resultados
- 57 Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

- 91 Capítulo 4**
Una intervención positiva en el manejo del estrés de los docentes de la I.E Cruz de Chalpón de Motupe
- 92 Plan de intervención para reducir el estrés de los docentes de la I.E Cruz de Chalpón de Motupe
- 92 Introducción
- 97 Organigrama
- 97 Justificación
- 98 Objetivos
- 98 Metas
- 99 PROPUESTA 1
- 103 SESIÓN N°01
- 105 SESIÓN N°02
- 107 SESIÓN N°03
- 109 SESIÓN N°04

- 115 Capítulo 5**
Las medidas del estrés
- 116 Gestionando el estrés mejoramos el desempeño laboral de los docentes
- 117 Recomendaciones
- 118 Cuestionario de estrés
- 118 Adaptación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS
- 118 Escala de estrés organizacional
- 118 Objetivo:
- 123 Referencias**

Tablas

- 51 Tabla 1. Operacionalización de la variable estrés.
- 52 Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente.
- 54 Tabla 3. Coeficiente de correlación de Pearson.
- 57 Tabla 4. Misión de la I.E. y Estrés.
- 58 Tabla 5. Reporte, informes y estrés.
- 59 Tabla 6. Condiciones del área de trabajo y estrés.
- 60 Tabla 7. Equipamiento de área de trabajo y estrés.
- 61 Tabla 8. Coordinador de área y estrés.
- 62 Tabla 9. Respeto del coordinador de área y estrés.
- 63 Tabla 10. El equipo de trabajo y estrés.
- 64 Tabla 11. Respaldo del equipo de trabajo y estrés.
- 65 Tabla 12. Prestigio del equipo de trabajo y estrés.
- 66 Tabla 13. Método de trabajo de la I.E. y estrés.
- 67 Tabla 14. Las políticas de la gerencia y estrés.
- 68 Tabla 15. Control sobre el trabajo y estrés.
- 69 Tabla 16. El supervisor y estrés.
- 70 Tabla 17. Conocimiento técnico y estrés.
- 71 Tabla 18. Espacios privados y estrés.
- 72 Tabla 19. Burocracia y estrés.
- 73 Tabla 20. Desempeño en el trabajo y estrés.
- 74 Tabla 21. Desorganización y estrés.
- 75 Tabla 22. Demandas del trabajo y estrés.
- 76 Tabla 23. Objetivos de la I.E. y estrés.
- 77 Tabla 24. Presión y estrés.
- 78 Tabla 25. Departamentos de trabajo y estrés.
- 79 Tabla 26. Ayuda técnica y estrés.
- 80 Tabla 27. Respeto y estrés.
- 81 Tabla 28. Tecnología adecuada y estrés.
- 82 Tabla 29. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- 83 Tabla 30. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.
- 84 Tabla 31. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
- 85 Tabla 32. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

- 86 Tabla 33. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.
- 87 Tabla 34. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.
- 88 Tabla 35. El docente asiste puntualmente a sus labores.
- 89 Tabla 36. El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases programadas por la institución educativa.
- 99 Tabla 37. Metodología de la propuesta.
- 100 Tabla 38. Costo del contrato del especialista.
- 101 Tabla 39. Características del especialista.
- 101 Tabla 40. Cronograma de actividades.

Figuras

- 53 Gráfico 1. Fórmula.
- 57 Gráfico 2. Misión de la I.E. y Estrés.
- 58 Gráfico 3. Reportes, informes y estrés.
- 59 Gráfico 4. Condiciones del área de trabajo y estrés.
- 60 Gráfico 5. Equipamiento de área de trabajo y estrés.
- 61 Gráfico 6. Coordinador de área y estrés.
- 62 Gráfico 7. Respeto del coordinador de área y estrés.
- 63 Gráfico 8. El equipo de trabajo y estrés.
- 64 Gráfico 9. Respaldo del equipo de trabajo y estrés.
- 65 Gráfico 10. Prestigio del equipo de trabajo y estrés.
- 66 Gráfico 11. Método de trabajo de la I.E. y estrés.
- 67 Gráfico 12. Las políticas de la gerencia y estrés.
- 68 Gráfico 13. Control sobre el trabajo y estrés.
- 69 Gráfico 14. El supervisor y estrés.
- 70 Gráfico 15. Conocimiento técnico y estrés.
- 71 Gráfico 16. Espacios privados y estrés.
- 72 Gráfico 17. Burocracia y estrés
- 73 Gráfico 18. Desempeño en el trabajo y estrés.
- 74 Gráfico 19. Desorganización y estrés.
- 75 Gráfico 20. Demandas del trabajo y estrés.
- 76 Gráfico 21. Objetivos de la I.E. y estrés
- 77 Gráfico 22. Presión y estrés

- 78 Gráfico 23. Departamentos de trabajo y estrés.
- 79 Gráfico 24. Ayuda técnica y estrés
- 80 Gráfico 25. Respeto y estrés.
- 81 Gráfico 26. Tecnología adecuada y estrés.
- 82 Gráfico 27. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- 83 Gráfico 28. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.
- 84 Gráfico 29. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
- 85 Gráfico 30. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
- 86 Gráfico 31. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.
- 87 Gráfico 32. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.
- 88 Gráfico 33 El docente asiste puntualmente a sus labores.
- 89 Gráfico 34. El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases programadas por la institución educativa.

| Colección Educación |

**Estrés y desempeño laboral docente del Colegio Emblemático Cruz
de Chalpón, Motupe – Lambayeque**

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos desarrollar esta investigación que abre las puertas para mejorar la gestión en instituciones educativas considerando la gestión del estrés y la mejora de la calidad de vida de los colaboradores para mejorar el desempeño laboral.

PRÓLOGO

En este libro usted encuentra información referida a los procedimientos que se emplean para implementar el proceso de autoevaluación con fines de acreditación en aplicación a un enfoque sistémico en las instituciones educativas de Educación Básica Regular y Educación Técnico-Productiva de la región Lambayeque.

En el primer capítulo resolvemos los fundamentos de la autoevaluación institucional se dónde se desarrollan el planteamiento del problema que implica un reconocimiento de la situación problemática a nivel internacional, nacional y local que aterriza en la muestra, formulación, objetivos, justificación, hipótesis. En el segundo capítulo desarrolla un análisis de la realidad de la autoevaluación de instituciones educativa en el Perú. En el tercer capítulo haremos una semblanza de lo que significa la evaluación de la calidad educativa en Educación Básica Regular y Centro de Educación Técnica productiva. En el cuarto capítulo revisamos el marco regulatorio de los procesos de autoevaluación con fines de acreditación, en el quinto capítulo haremos una revisión de los factores que intervienen en la formulación de planes de mejora y la experimentación, en el sexto capítulo presentamos el modelo sistémico para la formulación de planes de mejora, en el séptimo capítulo veremos los resultados a los que arribó la investigación y en el octavo capítulo repasamos un ejemplo de planes de mejora de una institución educativa bajo el enfoque sistémico. Acompáñenos en esta nueva edición, que nos traerá múltiples descubrimientos, abrirá horizontes para mejorar la autoevaluación en las instituciones educativas a partir del enfoque sistémico que nos posiciona una mirada holística y sobre todo muy operativa para mejorar los procesos conducentes a la acreditación.

Capítulo 1

Los Fundamentos del Estrés y el impacto en el desempeño laboral

1. Introducción

Una de las razones por la cual se genera el estrés laboral dentro de una empresa es la carencia de un buen liderazgo “...un gran número de directivos son incompetentes, irritables, dominantes, explotadores y con pocas habilidades para tomar decisiones y trabajar en equipo” (El Economista, 2015). Para poder evitar esta situación, “se deben realizar periódicamente evaluaciones de desempeño a los directivos y jefes de área. Es un buen espacio para dar a conocer cómo se sienten los colaboradores” (El Economista, 2015). En tanto Condarcuri, (2016), señala que, “en Colombia, se pierde anualmente por ausencia y agotamiento profesional la cantidad de \$63.895.955.200...”, el impacto de productividad se ve afectado por el incremento de desembolso en aspectos para: capacitar a personal que reemplaza a otros, sueldos agregados, consumidores descontentos por inadecuada atención, recargada faena laboral para el personal, que puede causar inhabilitaciones. Así mismo:

De acuerdo a cifras de la Superintendencia de Salud, en 2016 se aprobaron 5.027.060 licencias médicas, un incremento de un 3,7% en comparación del año anterior. Dentro de las principales causales, se encuentran las enfermedades mentales (un 42% de los casos), y entre estas, las más comunes son las derivadas del estrés al que están sometidas las personas en el trabajo... Según Page Personnel, el 61% de la población chilena ha declarado tener estrés laboral en más de una ocasión, lo que afecta tanto la productividad del trabajador como su calidad de vida. Chile, (HSEC, 2017)

Sin embargo, (Estrategia, 2018), señala que:

... la satisfacción de los chilenos con su actual empleador subió 6 puntos porcentuales (pp) respecto al mismo periodo de 2017, alcanzando 72% de trabajadores satisfechos o muy satisfechos con su empleo versus 66% hace 12 meses, cuando llegó al lugar número 25 en la escala mundial.

Por otro lado, (El Comercio, 2018), informa que:

...un 86% de peruanos afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral. De acuerdo con la firma, si bien el asunto más importante para aceptar un puesto de trabajo lo sigue liderando el tema de la remuneración (27%), un 23% coloca en segundo lugar de prioridades al buen clima o ambiente laboral en sus centros laborales.

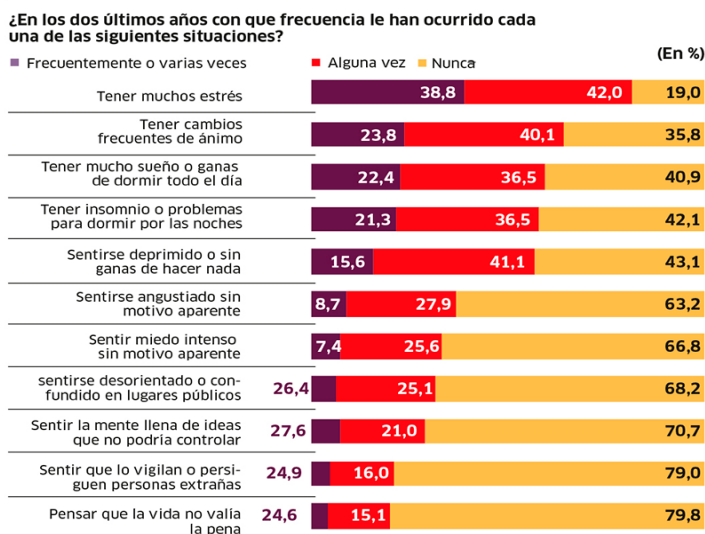
Por su lado, (Gestión, 2018), en su artículo “Las duras consecuencias de permitir el avance del estrés laboral”, dice: “...entre las consecuencias del distrés figura el aumento del cortisol, lo que ocasiona problemas cardíacos, digestivos, hormonales, sobre peso, entre otros. También afecta la salud emocional, generando ataques de pánico, ansiedad generalizada, baja autoestima, explosiones coléricas y depresión”.

El estrés laboral puede ser visto como eutrés o distrés. El eutrés es el estrés positivo que te impulsa a trabajar y cumplir tus objetivos; mientras que el distrés es el estrés que se vuelve negativo y como consecuencia nos ocasiona daños en el organismo. Antonella Galli, en (Gestión, 2018).

Así mismo, del estrés se lee en (La República, 2018):

...enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos, ..., el 47.7% de mujeres manifestaron estar frecuentemente bajo estrés, mientras que los hombres son vistos como menos expuestos a este problema ¿Por qué razón? ‘Las mujeres tienen mayor carga de actividades, como ser madres, trabajar, ocuparse de la casa; en general a las mujeres se les enseña desde pequeñas a expresar sus emociones mucho más que a los hombres. Nosotros somos más fríos o prácticos’, comenta Jan Marc Rottenbacher, director del Instituto de Opinión Pública de la PUCP y responsable del estudio.

Gráfico 1. Infografía ‘Una mirada a la salud mental’



Fuente: La República, 2018.

La mayor parte de empleados lambayecanos padecen de estrés laboral (RPP Noticias, 10 de noviembre del 2015). Según el artículo, los peruanos renunciarían a su trabajo, de encontrarse con un mal

clima laboral; para evitar las renunciaciones a futuro es necesario trabajar en equipo, ser considerado, tener buenas relaciones laborales y tomar en cuenta las opiniones de cada una de ellas, lo que trasciende de manera directa en la carencia de productividad, explicó el especialista, doctor Paúl Arrunátegui Ramírez, integrante del colegio de Psicólogos de la región. En otro aspecto el Estrés laboral es un padecimiento evidenciado (Gobierno Regional de Lambayeque, 02 de mayo del 2016). Expuesto este 28 de abril; por el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se dio a conocer sobre el riesgo de Estrés Laboral, siendo una de sus causas principales los sobretiempos en áreas de trabajo impuestas por políticas propias de cada empresa e institución. El estrés laboral no solo es un riesgo latente, sino que es manifestado a través de emociones las cuales son señales reveladoras siendo capaces de sentir las como: ansiedad, agobio, pasión, culpabilidad y tristeza.

De la misma manera el Inspector destacado de la SUNAFIL, Adm. Juan Carlos Vásquez Baneo, alertó sobre los orígenes que la angustia o agotamiento causa en los empleados y en cada miembro de sus familias; los peligros en la salud y en el rendimiento del empleado o trabajador, dando así origen al estrés laboral. Esto va asociado a las enfermedades producidas por la ansiedad, elevación del ritmo cardíaco y tensión de músculos ante el exceso de trabajo o cambios de actividades.

González Acabal (2014) en su informe de investigación, señala que:

El desempeño laboral es el resultado de productividad del individuo en su trabajo, es la eficacia del personal que está dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la institución, donde funciona el sujeto con una satisfacción, en este sentido, el rendimiento de los trabajadores va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Concluyendo en que, "...se identificó la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores por medio de un test estandarizado EA y una evaluación de desempeño de Selección forzada". Finalmente, "se recomienda la planificación de un programa para mejorar el desempeño y manejar de forma adecuada el estrés en los trabajadores".

Por su parte, Álvarez (2015), en su investigación sostiene que; "el estrés laboral es una enfermedad ocupacional que afecta la salud de los trabajadores y al mismo tiempo la productividad y sustentabilidad de la entidad". Concluyendo que, "existe una incidencia directa entre estrés laboral y desempeño condicionado por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente de trabajo con una asociación lineal alta negativa proporcional de $-0,662$ ". Recomienda "prevenir y manejar el estrés laboral, minimizar los factores psicosociales, promover actividades de concientización y recreación, revisar los procesos gerenciales de la institución".

Por otro lado, (Babu Divakar, 2015, p. 45), argumenta que, "Los factores que conducen al estrés laboral y su impacto en el desempeño de los empleados son un factor importante. El rendimiento es vital para cualquier organización para garantizar su éxito y buen funcionamiento". Concluyendo que:

La presión puede ser vista como aceptable por un individuo, y puede hacer que el individuo esté alerta, mantenga motivado, e incluso ayudarlos a aprender. Depende completamente de los recursos disponibles y las características personales son importantes. Sin embargo, cuando este tipo de presión se vuelve inmanejable conduce al estrés. Es bastante desafortunado que la presión en el lugar de trabajo no pueda evitarse debido a las demandas del entorno de trabajo moderno y contemporáneo. El estrés puede destruir la salud de los empleados y el desempeño del negocio.

Así mismo, Antonova (2016) en su estudio sostiene que:

El ritmo moderno de la vida es cada vez más exigente para muchas personas. Considerando que la mayoría de las personas pasan mucho tiempo en el trabajo, sus condiciones de trabajo y su estado físico y mental en general en el lugar de trabajo desempeña un papel cada vez más importante. Por lo tanto, el estrés laboral se ha convertido en un problema importante y relevante para los empleados, causando problemas de salud fisiológica, psicológica o incluso mental. El estrés laboral entre los empleados también puede afectar negativamente su eficiencia, productividad y aumentar las tasas de rotación, lo que a su vez implicará costos para la empresa. Sin embargo, el estrés laboral es un concepto complejo y multifacético y necesita ser investigado no solo como tal, sino también en relación con otros factores importantes que influyen en las condiciones laborales, como la satisfacción laboral y la lealtad de los empleados.

Para López (2014), en identificación de las causas que cooperan al agotamiento profesional en los docentes de la institución superior del departamento de educación y su conmoción en la ejecución de las funciones docentes:

La magnitud de la efectividad de estrés laboral ya está entre los docentes de educación del nivel secundario del Departamento de Educación de Puerto Rico. Estableciéndose y generalizándose en todos los planteles y niveles del sistema de enseñanza pública [...], Concluyéndose que el estrés es universalizado en todos los sectores del sistema público, especialmente en docentes de las diversas instituciones superiores educativas y su impacto en la ejecución de sus funciones docentes.

Finalmente, Gonzales (2014), en *Estrés y desempeño laboral*:

...el estrés origina enfrentamientos en la organización produciendo limitación en la capacidad de rendimiento en el personal y con ellas dificultad en empresas..., cuando hay un mal desempeño en el trabajo por parte de los trabajadores el factor causante es conocido como estrés inverso, siendo conveniente estar alerta a los causantes del resultado del problema y tener en cuenta que el estrés bien llevado puede ayudar a una mejor organización con altos niveles de capacidad de producir.

En el ámbito nacional Chávez (2016), en el agotamiento profesional y su consecuencia en el cumplimiento de los empleados del área administrativa de gestión comercial de ELECTROSUR S.A. en el año 2015, “Se tuvo como objetivo determinar el efecto que existe entre el Estrés Laboral y el Desempeño de los trabajadores... Se propone un Manual de prevención del estrés en el trabajo para mejorar el desempeño del trabajador”.

Por otra parte Ruiz Aguilar & Vega Condor (2016), en la contribución del agotamiento laboral en el desempeño de los empleados de una empresa de venta y servicios industriales:

...se considera al estrés laboral desagregado en siete factores y al desempeño laboral compuesto por dimensiones. ... Es importante mencionar que estos aspectos no son medidos en la actualidad por la empresa..., el estrés laboral afecta negativamente al desempeño; sin embargo, esta influencia no es relevante, lo cual hace suponer que el trabajador está realizando un adecuado manejo del estrés.

En tanto, Choquejahuá Olivera (2017), en *Estrés laboral y su relación con la dedicación laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la universidad nacional del altiplano-puno 2016*:

...el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral, en los trabajadores del área de mantenimiento, según el coeficiente de la correlación de Pearson ($r=0,500^{**}=50\%$) correlación moderada en el nivel de 0,01. La situación familiar se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, el mismo que indica un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,451^{**}=45.1\%$ y correlación moderada en el nivel de 0,01. La situación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, el mismo que se indica con el coeficiente correlacionar de Pearson $r=0,488^{**}=48. \%$ y es correlación moderada en el nivel de 0,01.

Por consiguiente, Flores y Gerónimo (2015), en la tesis *Estrés y cumplimiento de labores en maestros del Colegio Secundario Vuestra Señora del Carmen Huaral-2014*, “A mayor estrés laboral tendremos como resultado un menor cumplimiento laboral”. Esta investigación se vincula con este proyecto puesto que los autores manifiestan que el estrés actúa mucho en producción en el ámbito laboral de los empleados en general y que éstos no van a desempeñar sus labores como debe de ser; en este caso los docentes no van a poder brindar una enseñanza satisfactoria a sus alumnos por las diversas razones que puede estar causando el estrés en ellos.

Por otra parte, Huamachuco (2016), en la tesis *Estrés y satisfacción profesionales en Maestros de una Institución Educativa Nacional de Trujillo*. Este estudio está vinculado con este proyecto ya que si no se trata de llevar las cosas con más calma pues seguirá el estrés repercutiendo tanto en la salud de los docentes como ésta en el desempeño laboral de éstos; y por ende perjudicarán a los alumnos de la

Institución para la cual laboran; hay la propuesta de tratar de reducir este padecimiento peligroso entre los docentes de este centro educativo, para que de este modo pueda repercutir de manera favorable en la satisfacción de los mismos.

De igual forma Guerrero (2015), en su tesis *Estrés profesional e inseguridad psicosocial en trabajadores de una industria de Envases de Polipropileno en Chiclayo*, tuvo como prioridad instaurar la dependencia existente que hay entre las variables de estudio; el estudio fue de tipo descriptiva no experimental, teniendo como muestra una adecuación de 170 colaboradores, utilizando como herramienta el sondeo y como procedimiento la encuesta. Dictamina que hay una relación directa entre las dimensiones de las variables mencionadas, que fueron: conflictos, autoestima, preparación, satisfacción entre otras. En la fábrica antes mencionada se encontró insuficiencia en desempeño laboral, rendimiento, responsabilidad y concentración de talentos, considerándose importante la implementación de estrategias basadas en motivación y capacitación, haciendo que los trabajadores interactúen, trabajen en equipos y adquieran nuevos conocimientos, para realizar adecuadamente sus actividades, por ello, se considera de gran importancia, para la presente investigación.

Además Dávila y Díaz (2015) en su tesis *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo* tuvo como meta definir la nivelación de estrés profesional y las causas asociadas, en los formadores de los alumnos de la mencionada I. E., la investigación es descriptiva, la muestra lo conformaron 40 docentes de la I. E. Obtuvieron como resultados, que el nivel estrés del docente se 26 encuentra en el nivel intermedio (60%). Concluyendo con un desgaste emocional, insatisfacción laboral, excesivo trabajo, falta de apoyo, poco compromiso. Siendo importante el planteamiento de metas por parte de los docentes, enfocadas en la superación personal y profesional. Creando o asistiendo a talleres de liderazgo para fortalecer el compromiso, la motivación y desempeño.

También Mino (2014) en su investigación *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Maracos 490 del departamento de Lambayeque*, determina como objetivo una conexión la cual existe en las dos variables; la investigación fue descriptiva no experimental el muestreo estuvo formado por los colaboradores y 267 usuarios empleando como técnica el cuestionario a través de datos en base a cuestionarios. Basándose en un tipo descriptivo, la recolección de datos determina que los talentos tienen mejor desempeño laboral cuando se mantiene una buena constante comunicación entre compañeros de trabajo o colaboradores contando con condiciones adecuadas a nivel laboral, para así enfocarse en un mismo objetivo, para poder alcanzar una mayor satisfacción laboral libre de estrés.

Con respecto a las teorías relacionadas al tema tenemos al Estrés donde manifiesta Condarcuri (2016), cita la descripción de la Organización Mundial de la Salud (OMS), “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo por un lado y sus conocimientos y capacidades por otro” Asimismo, señala que “una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vía de desarrollo”, de igual forma:

Podemos considerar al estrés como el proceso que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amenazante o desbordante de sus recursos. A menudo los hechos que lo ponen en marcha son los que están relacionados con cambios, exigen del individuo un sobreesfuerzo y por tanto ponen en peligro su bienestar personal. (Psicología Online, 2018).

Y el Estrés laboral con la definición de (PREVECON, 2018):

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física.

De igual forma tenemos los componentes del estrés según la revista Masquesalud (2018):

Componente fisiológico: Son síntomas fisiológicos que afloran en las personas de diferentes maneras dando como resultado el estrés. No todas las personas tenemos las mismas reacciones fisiológicas cada una reacciona de manera diferente frente a los diferentes estímulos estresantes. Por lo tanto, algunos de estos síntomas pueden darse con molestias en el estómago, dolor muscular, palpitaciones o taquicardia, cefaleas, mareos, náuseas, dificultades respiratorias, etc. Cualquiera de los síntomas fisiológicos puede ser señales evidentes de una persona estresada, pero no siempre son los responsables de dar inicio a una respuesta de estrés.

Componente cognitivo: Son las ideas que invaden al ser humano y están bien relacionadas con el proceso de estrés. Este componente es de suma importancia ya que interpreta o valora lo que hace el individuo y lo conlleva a modular y determinar una actitud al respecto y, por tanto, se establecerá también las particularidades de su respuesta al estrés. Asimismo, toda idea o imagen que bloquea al ser humano de manera involuntaria son parte de la respuesta cognitiva

de estrés. Estos pensamientos son inconscientes no siendo elaborados de forma intencional por el ser humano. Además, no se ajustan a la realidad ni son objetivos.

Componente conductual: Es el comportamiento a situaciones, es decir, las cosas que hacemos desarrollando sintomatología fisiológica y una serie de pensamientos dando lugar a interpretar una situación. Ambos actúan y dan como resultado final de la respuesta de estrés que se está desarrollando. Tenemos como respuestas más comunes ante situaciones de estrés el escape y evitación resultando a corto plazo adaptativas, siendo esto momentáneo ya que a largo plazo no son adaptativas sino al contrario perjudican al individuo y opta por escapar sin dar solución. Estos tres componentes antes mencionados son responsables de que aparezca y se dé respuesta al estrés, y es la interrelación del uno con el otro la que mantiene dicha respuesta con el tiempo, una respuesta cognitiva (pensamientos distorsionados), una respuesta fisiológica (taquicardia, náusea, etc.) y una respuesta motora (pedir ayuda o huir).

Teniendo sus causas y consecuencias en el estrés laboral Según (PREVECON, 2018), las causas más comunes podrían ser: “Excesiva responsabilidad en el trabajo, demasiada carga de trabajo, relaciones humanas problemáticas, condiciones laborales insatisfactorias”.

Por supuesto, estos factores no afectan de la misma forma a todas las personas. Existen individuos que pueden soportar perfectamente una gran carga de trabajo y sin embargo no son capaces de sobrellevar una gran responsabilidad. O puede darse el caso de empleados que trabajen mejor bajo una gran responsabilidad. También existen las personas que son capaces de sustraerse y no dejarse afectar por un mal ambiente entre compañeros, mientras que, para otros, esta situación puede volverse insostenible.

Y sus consecuencias también las encontramos según (PREVECON, 2018):

Desde el punto de vista de la persona afectada, el estrés laboral puede ocasionar: Enfermedades y patologías, Problemas motores y cognitivos, Trastornos variados, desde inmunológicos hasta sexuales, Trastornos psicológicos graves que, en ocasiones, puede llevar al suicidio. Desde el punto de vista de las empresas, el estrés laboral es un elemento para tener muy en cuenta, ya que sus efectos también pueden ser graves: Descenso acentuado de la productividad. Absentismo. Alta rotación de empleados, lo que impide que se genere una cultura organizativa favorable. Disminución en la calidad del servicio/producto.

Así mismo, Del Hoyo, según su Documento Divulgativo *Estrés Laboral*, nos dice que es muy evidente que muchas dificultades de los trabajadores afectan de manera muy significativa su salud y al desempeño de sus labores diarias, iniciándose en el trabajo, ya que pasan la mayor parte del tiempo en él. El organismo no siempre está preparado para afrontar o responder adecuadamente a una respuesta del estrés. Este tipo de padecimientos pueden afectar órganos muy delicados como el corazón y otros, afectando de esta manera la salud mental producto del estrés. Contando con factores de riesgo en los docentes; donde el maestro que evidencia estrés laboral tiene habitualmente una conducta incierta y las contrariedades son casi siempre la norma de su labor (Bermejo, 2007). En este sentido, siente una gran necesidad de querer acusar a cualquier persona de todo lo que sucede, asimismo determina dejar de lado todo lo concerniente a sus responsabilidades laborales, alumnos, objetivos propuestos, documentaciones aplazadas, entre otros.

Según Fernández (2008), estos docentes que consiguen llegar a esta situación, los problemas que pueda tener con su familia y tam-

bién en su trabajo, ambas maneras en las que interactúan son particularmente frecuentes e intolerables. Es considerablemente extenso como se encuentran emocionalmente estas personas y están caracterizadas por un gran temor, la vigilancia extrema y la inquietud constante. En variedad de casos, las emociones, angustias, cansancios y fatigas, se equivocan o se cambian causando, de esta manera los mencionados inconvenientes para que esta persona pueda relacionarse socialmente.

Como también manifiesta Cornejo (2007) los docentes en estado de estrés laboral crónico, abrumado por las demandas y fatigado por sus labores diarias en su centro laboral, mantienen una personalidad irritable que se puede ver reflejada la intolerancia hacia otros individuos, tanto en su centro como jornada laboral terminada. Cada día que pasa estas personas se sienten más afectadas tanto física como psicológicamente y va remplazando la forma de actuar hacia el trabajo y compañeros con los que labora, hasta que la causa sea evidenciada con el pasar de los días. De un modo lento, pero gradual, estos profesionales pueden desatender sus relaciones frecuentes, se vuelven desatentos con su familia, insensibles, poco comunicativos e ignoran al resto. Por lo general, los maestros con estrés laboral crónico ven la enseñanza como una labor muy exigente y que no le es recompensado de manera suficiente, siendo interpretados dichos acontecimientos con pesimismo y cargas negativas la cual es transmitida a los alumnos y educandos.

Para estudiosos como Ponce (2008), en la actualidad, los profesores afrontan una situación compleja y delicada. Basta darnos cuenta de lo que dice los medios de comunicación (televisión, prensa, Internet, etc.) para ver cómo se les culpa de los problemas, principalmente de los que se suscitan dentro del ambiente escolar, como las relaciones docente-educando, así como las diferentes situaciones de tipo social, (violencia, bullying, desprestigio, drogas, problemas familiares, entre otros). En este caso, se puede recalcar la problemática

del entorno socio escolar, el cual es muy evidente por la frustración y la desmotivación por falta de estrategias para una buena convivencia docente y de esta manera poder instruir, orientar a nuestros docentes para poder solucionar los conflictos que hallan entre ellos, puedan realizar sus labores de manera satisfactoria para que no sean conducidos al deprecio de su profesión o permanecer incapacitados por los diversos factores emocionales, tensiones, miedos, cefaleas y otros. Asimismo, se cuenta con una conducta profesional docente y estrés laboral. Siguiendo los estudios realizados por algunos autores (Herrera, 2000; Guerrero, 2005; Marulanda, 2007), el comportamiento competitivo del maestro aquejado por el estrés laboral exhibe los siguientes síntomas específicos: Falta de motivación, pérdida de la tolerancia, el ánimo y el afecto por sus alumnos, muestran cualidades de autoritarismo, intolerantes o severas. La impaciencia, antes mencionada, logra llevar a estas cualidades y pueden ser causante de dificultades de diversa conducta, indagan y requieren de accesos y justificaciones, para así de este modo deslindarse de sus labores en el trabajo y acostumbran a adquirir conductas de rebeldía con sus directores y siempre están a la defensiva sobre todo con los estudiantes y sus familias, piensan que van a atentar en contra de su vida o sus necesidades.

Proponiéndose la presencia de tres prototipos de docentes (Manassero et al., 1994) que, sin embargo, no debería adjudicarse como patrones correctos de la realidad, pueden apoyar al conocimiento de las manifestaciones más concisamente visibles en el comportamiento del maestro aquejado por el estrés laboral:

- 1) Profesores fatigados. Son los que cada día aportan menos y viven quejándose del excesivo trabajo y los fracasos en la enseñanza, puesto que éstos no tienen ningún objetivo marcado en la vida y viven siempre desmotivados. Estos docentes han perdido el compromiso y su vocación hacia los educandos.

- 2) Profesores frenéticos. Estos acostumbran a ser profesores demasiado implicados con sus labores, no toman reparo ante las adversidades y frustraciones que puedan darse, por el contrario, dan todo de sí para solucionarlo sin importar el tiempo y el sobre-esfuerzo que esto signifique para ellos y aunque tengan que cambiar constantemente sus objetivos para mejores logros.

El estrés laboral se manifiesta en sus vidas de manera brusca, de un momento a otro, puede darse ante una frustración importante o en un algún instante de gran agotamiento. Cuando su capacidad de producir algo deseado desaparece, la decepción lo inunda por completo. El cansancio general, que había sido ignorado por la esperanza de triunfos irreales, se hace exigente en sus vidas. Este modelo está muy afín con el tipo propuesto por Freudenberg (1974), cuando identifica a maestros sumamente implicados y recelosos de la labor que realizan, quienes incluso dejan de lado sus constantes obligaciones, trabajan de manera tan profunda y frenética hasta que se debilitan totalmente. Lo evidente es que en este tipo se reconoce un subtipo de maestra y maestro representado, además, por el rasgo de entusiasmo, por el narcisismo, porque se cree autosuficiente y la intranquilidad con los demás (Martínez, 2011).

A este subtipo corresponden los docentes que se profesan sumamente imprescindibles e insuperables. La representación pertenece al prototipo de individuo emprendedor que piensa que si él no lo hacen las cosas nadie las va a hacer.

Casi siempre sus alumnos tienen muy buena opinión de él. Se destaca por su hiperactividad. Pero, puede ser muy perjudicial para sus colaboradores y colegas, porque los critican como muy fanáticos por su propio frenesí y ellos creen que están poco laboriosos o implicados con sus labores en la escuela. La contradicción principal, entre los docentes fatigados y los frenéticos, es que estos últimos se consideran definitivamente seguros de ellos mismos que ni siquiera se dan cuenta de sus frustraciones hasta que llega el instante de su caída.

Los fatigados, contrariamente son más sensatos de sus frustraciones y más tolerantes con la adaptación con sus compañeros de trabajo.

- 3) Docentes poco estimulados. Son los que no hallan ningún modo de estimulación en su centro laboral. No se aprecia agotamiento ni estrés y mucho menos tienen su autoestima afectada. Estos profesores sienten que el trabajo que realizan no es valorado ni recompensado como debe de ser y se cuestionan la probabilidad de buscar otro trabajo. La causa de los menos motivados es propia del estrés laboral, ellos piensan que perciben muy poco de lo que ellos dan a su labor como docentes, lo que da origen a un desinterés total.

El desempeño laboral según Palomino y Peña (2016):

Corresponde a la forma en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor. (p. 24)

De acuerdo con (ECURED, 2013), el desempeño laboral es el “rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”. De igual forma Aamodt (Sexta Edición). PGN 04.- El objetivo de la psicología es elevar la productividad y el buen estado emocional de los empleados, existiendo para esto dos enfoques para su respectivo logro. El enfoque de la industria dirigiéndose a definir capacidades muy importantes para el desempeño de una función, dotando a la organización con empleados óptimos que tengan competencias siendo aumentadas a base de capacitaciones. El enfoque

organizacional establece una estructura y una cultura organizacional que incentive a los trabajadores a un rendimiento de mayor escala, informándolos necesariamente para el mejor desempeño en sus labores y proporcionándole condiciones seguras que resulten acorde con un ambiente de trabajo placentero y agradable. Contando con los fundamentos principales de la valoración del cumplimiento de las labores en el portal de (ControlGroup, 2017), podemos encontrar en su contenido acerca de lo referido:

Una de las tareas más importantes que debe realizar todo departamento de Recursos Humanos es la evaluación del desempeño laboral. Por evaluación del desempeño entendemos aquellas herramientas utilizadas por las empresas para medir en el ámbito individual el cumplimiento efectivo de los fines u objetivos organizacionales. (párr. 2)

En cuanto a la medición, refiere que ésta por “... parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales”

Teniendo como principal punto:

...en esta valoración se tiene como prioridad un trayecto de su vida profesional da cada trabajador dentro de una empresa o institución. Como segundo punto, “los parámetros de medición han de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el empleado al que se pretende evaluar.

Y en un tercer comienzo de la valoración del desempeño es

...el establecimiento de la finalidad de dicho estudio: para qué estamos realizando la medición. Obviamente, esta herramienta está sujeta a un fin concreto, que es

propiciar el aumento del rendimiento de los miembros de la organización. Como tercer principio, el proceso requiere que el empleado esté de acuerdo con el mismo y comprenda de manera clara los fines que se pretenden alcanzar con la evaluación. Finalmente, y como quinto principio de la evaluación del desempeño, la figura del supervisor o encargado del análisis debe ser clave a la hora de aportar ideas y propuestas para mejorar el desempeño. De nada sirve una evaluación de estas características si finalmente las propuestas no se llevan a cabo.

Ya que se debe tener un nexo de por medio con lo que es satisfacción y desempeño laboral conforme lo manifiesta Davis y Newstrom, en Bobadilla Merlo (2017), definen acerca de la temática:

...los administradores se aferran al viejo mito de que la alta satisfacción siempre desemboca en el alto desempeño de los empleados, supuesto que sin embargo es falso. Lo cierto es que los trabajadores satisfechos pueden rendir por igual una producción alta, promedio o incluso baja, y tendrán a, mantener el nivel de desempeño que ya les ha brindado satisfacción. Esta relación satisfacción- desempeño es más compleja que la simple deducción de que—La satisfacción deriva de desempeño. Un enunciado más exacto de esta relación es que el alto desempeño contribuye a una alta satisfacción laboral.

El Ambiente de un Buen Desempeño Pedagógico está basado en una visualidad de enseñanza a nivel nacional. En esta trayectoria, se ha edificado una organización que facilite reflejar evitando reducir el concepto de marco a una de lista de cotejo. Continuando, con la presentación de los elementos que conforman el marco. La organización de este se establece con un orden jerárquico de tres clases: cuatro (4) dominios que conocen nueve (9) competencias, las cuales a su

vez incluyen cuarenta (40) desempeños. Teniendo como definición, propósito. El *Ámbito de Buen Desempeño Pedagógico*, en la actualidad, define los abusos, los retos y los cumplimientos que califican una buena docencia y que son exigibles a todo maestro de educación básica del país. Crea una alianza técnica y socialmente entre el País, los maestros y la población en torno a las competencias las cuales se espera que haya un dominio de parte de los docentes de todo el país, en adelante en las siguientes etapas de su carrera profesional, con la finalidad de alcanzar el logro y desarrollo cognitivo de todos los alumnos. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. Dentro de los fines específicos del marco del buen desempeño docente tenemos:

- Instaurar un estilo público dentro de los que desempeñan la carrera magisterial y la ciudadanía para describir las diferentes técnicas de docencia.
- Impulsar a los maestros a que mediten acerca de su experiencia, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Asimismo, tenemos la Formulación del Problema.

¿Cómo determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes del Colegio emblemático Cruz de Chalpón Motupe – Lambayeque?

De igual forma el estudio se basa en tres justificaciones entre ellas la justificación teórica. Ya que el presente trabajo de investigación está enmarcado en el uso de una metodología de investigación para lograr su propósito, lo cual lo convierte, al informe final, en una fuente de investigación, digna de ser consultada y que sirva de aporte a próximos estudios de la misma naturaleza.

En el desarrollo se detalla la incorporación de teorías, conceptos y demás que enriquecen su contenido y la realzan como fuente bibliográfica.

Para la Justificación Pragmática. Esta investigación pretende diagnosticar el nivel de estrés de los docentes y los factores que generalmente son la causa de dicha enfermedad, asimismo, la descripción del desempeño laboral de los docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.

Sobre estas acciones, se busca establecer el grado de influencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes, para así poder sugerir las estrategias que puedan mejorar y elevar la productividad de los mismos. Con la Justificación Metodológica en las acciones de investigación se busca determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de un grupo de docentes pertenecientes al Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe. Para concretar ese fin, se utilizará como herramientas encuestas que medirán individualmente los variables estrés y desempeño laboral, para luego, mediante la metodología estadística de ecuaciones estructurales, determinar la influencia del estrés sobre el desempeño laboral. Por otro lado, se

elaboraron entrevistas para conocer la opinión de expertos sobre el tema y entrevistas al personal de la empresa para profundizar en los resultados cuantitativos.

Como hipótesis se plantea; si el estrés disminuye los niveles de desempeño de los docentes en el Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe, y como contraste, el estrés NO disminuye los niveles de desempeño de los docentes en el Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.

El objetivo general que se persigue es, determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe. Y como Objetivos Específicos mencionamos los siguientes:

- * Diagnosticar el nivel de estrés en los Docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe, identificar el nivel de desempeño docente actual en el Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.
- * Diseñar un Plan de Intervención para autorregular el estrés en el Desempeño Docente del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.
- * Aplicar el Plan de intervención para autorregular el estrés en el Desempeño Docente posteriormente de haber sido diseñado a los Docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.
- * Analizar la relación que existe entre el estrés y desempeño docente del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.

Capítulo 2

Una mirada desde la metodología científica

1. Método

1.1 Tipo de Investigación

El estudio presentado pertenece al tipo de investigación explicativa ya que “no solo describe el problema o fenómeno observado, sino que se acerca y busca explicar las causas que originaron la situación analizada”. Es decir, “es la Interpretación de una realidad o la explicación del por qué y para qué del objeto de estudio; a fin de ampliar el ¿Qué? de la investigación exploratoria y el ¿cómo? de la investigación descriptiva”.

1.1.1 Diseño de Investigación

En el presente trabajo de investigación es de diseño cuasi – experimental, “Los diseños cuasiexperimentales, principales instrumentos de trabajo dentro del ámbito aplicado, son esquemas de investigación no aleatorios. Dado la no aleatorización, no es posible establecer de forma exacta la equivalencia inicial de los grupos, como ocurre en los diseños experimentales”. El objetivo primordial de toda investigación científica es:

...la inferencia de relaciones causales entre las variables. Por lo tanto, la evaluación del efecto de la variable independiente es la meta para conseguir tanto por la experimentación como por la cuasi-experimentación. La correcta evaluación del tratamiento depende de si es posible la asignación aleatoria de las unidades de observación a los valores que toma la variable independiente, y del control de los posibles factores extraños productores de cambio en los registros de la variable de medida. (Bono Cabré, 2014)

Esquema:

Donde: O_1 : Estrés; E : Muestra; O_2 : Desempeño

1.2 Población, muestra y muestreo**1.2.1 Población**

Al respecto, Ñaupas Paitán H. (2014) Indica que, “la población es un conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación” (p. 49).

Para la presente investigación se toma como población a los docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe, 2019, que son un total de 42 profesores. Siendo estos de diferentes niveles y especialidades.

1.2.2 Muestra

Tamayo y Tamayo (2014), menciona que “la muestra refleja las características que definen la población de la cual fue extraída”. Para la presente investigación se aplicarán los criterios inclusión y exclusión, con la finalidad de determinar la mejor aplicación del instrumento al sector más adecuado de la población, según Ñaupas et al. (2013) Los criterios de inclusión: se fijan las características que hacen una unidad sea parte de una población (edad, sexo, grado escolar, nivel socioeconómico, etc.)

Aplicando el criterio de exclusión se considera a 42 trabajadores: **Total, muestra $m = 42$**

1.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.

Encuesta

“Es un procedimiento de investigación que consiste en obtener información de las personas encuestadas donde se pretende explorar, describir, predecir y explicar una serie de características, debido a que las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se desea alcanzar” (Salcedo, 2019).

1.3.1 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de encuesta

La encuesta se realiza siempre en función de un cuestionario, siendo éste, por tanto, el documento básico para obtener la información en la gran mayoría de las investigaciones y estudios de mercado. “El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa” (Madrigal et al., 2009, p. 7)

1.4 Procedimiento

Se ha iniciado la investigación con la recolección de datos dirigido a determinar el nivel de Estrés y Desempeño docente, pretendiendo manipular la variable independiente a través de una *Propues-*

ta donde se pueda intervenir el mejor desempeño de los docentes del colegio emblemático “Cruz de Chalpon – Motupe”, con la finalidad de aumentar y reforzar el compromiso de la institución, teniendo como objetivo la aplicación del plan de intervención, para obtener un resultado satisfactorio; se elaborara tomando en cuenta la variable independiente Estrés el cual consta de dos talleres que será dictado por un experto Psicólogo. Las actividades se planificaron considerando os indicadores de la Operacionalización de variables independientes.

Posterior mente se aplicará el Pos test que consta de 25 preguntas aplicadas a los docentes, nuestra propuesta de intervención ha sido validada con la metodología a juicio de expertos por parte de la doctora Mileydi Flores Fernández, quien ha dado conformidad de validez y confiabilidad.

Validación del Instrumento

Según Hernández et al. (2014), afirma que:

La validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencia. Cuanta mayor evidencia de validez de contenido, de validez de criterio y de validez de constructo tenga un instrumento de medición, éste se acercará más a representar las variables que pretende medir. (p. 204)

La validez del instrumento se realizará mediante juicio de expertos, profesionales con mucha trayectoria y experiencia suficiente en el campo de la investigación científica.

1.4.1 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable estrés.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnicas
vI: Estrés	(Condarcuri, 2016), “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo por un lado y sus conocimientos y capacidades por otro”	Factores psicosociales	Participación / Implicación / Responsabilidad	Likert	Encuesta
			Formación / Comunicación		
			Gestión del tiempo		
			Cohesión de grupo		
		Agentes estresores	Territorio		
			Tecnología		
			Falta de cohesión		
			Influencia del líder		
			Respaldo de grupo		
			Clima organizacional		
Estructura organizacional					

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnicas
VD. Desempeño docente	De acuerdo con (ECURED, 2013), "Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad"	Marco del buen desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Rúbricas	Ficha de observación
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

1.4.2 Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández et al. (2014), afirma que:

Hay diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría oscila entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero, mayor error habrá en medición. (p. 207)

Para la presente investigación se utilizará el coeficiente Alfa de Cron Bach, para obtener el grado de confiabilidad del instrumento.

Aspectos

1.5 Métodos de análisis de datos

Los datos serán procesados primeramente en el programa Microsoft Excel para la tabulación y construcción de tablas y gráficos y software estadísticos como el SPSS versión 23.

Se usará el método de coeficiente correlacionar de Pearson. Este indicador es utilizado para medir la relación existe entre dos variables cuantitativos en estudio.

Prueba Estadística

Se empleará el Coeficiente de Correlación de Pearson: “Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Se le conoce también como coeficiente producto–momento” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2015).

Gráfico 1. Fórmula.

$$r_s = \frac{\sum_{i=1}^n [R_i(x) - \bar{R}(x)](R_i(y) - \bar{R}(y))}{\sqrt{\left[\sum_{i=1}^n (R_i(x) - \bar{R}(x))^2 \right] \left[\sum_{i=1}^n (R_i(y) - \bar{R}(y))^2 \right]}}$$

Se tiene $R(x) = R(y) =$

$$\begin{aligned} \frac{\sum_{i=1}^n \frac{R_i(x)}{\eta}}{\eta} &= \frac{\sum_{i=1}^n \frac{R_i(y)}{\eta}}{\eta} \\ &= \frac{1+2+3+4+\dots+n}{n} = \frac{n+1}{2} \end{aligned}$$

Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables esta toma valores comprendidos entre -1 y $+1$ pasando por 0 .

Tabla 3. Coeficiente de correlación de Pearson.

COEFICIENTE CUALITATIVO	COEFICIENTE CUANTITATIVO
(+)(-) Correlación inexistente	$0,00 \leq r \leq 0,00$
(+)(-) Correlación muy baja	$0,01 \leq r \leq 0,20$
(+)(-) Correlación baja	$0,21 \leq r \leq 0,40$
(+)(-) Correlación moderada	$0,41 \leq r \leq 0,60$
(+)(-) Correlación directa alta	$0,61 \leq r \leq 0,80$
(+)(-) Correlación muy alta	$0,81 \leq r \leq 0,99$
(+)(-) Correlación perfecta	$1,00 \leq r \leq 1,00$

Fuente:

1.6 Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta ciertos parámetros como la privacidad de la información obtenida, confiabilidad de la información y la aplicación de instrumento con mucha responsabilidad considerando lo siguiente:

- a) **Autonomía.** Hace referencia a la libertad de elección por parte de los vendedores encuestados para expresar las respuestas a cada ítem planteado, libres de coacciones internas o externas al proceso de investigación. Se busca obtener el mejor reflejo de la realidad investigada.
- b) **Responsabilidad.** Hace referencia al compromiso o cumplimiento de las obligaciones que demanda el proceso de investigación, tanto en la toma de decisiones como en la ejecución de actividades.

c) **Privacidad.** Durante el tiempo que demande el proceso de investigación se aplicarán estrategias para proteger la privacidad de los sujetos involucrados en el mismo, y también sobre el cómo los investigadores obtendrán acceso a la información.

d) **Confidencialidad.** Hace referencia al acuerdo entre los investigadores y los sujetos involucrados en esta investigación del cómo se administrará la información proporcionada. Así mismo el compromiso de mantener en reserva los datos personales de los involucrados.

Capítulo 3

El estrés laboral en la institución educativa “Cruz de Chalpón” según la adecuación del test de OIT -OMS

1. Resultados

1.1 Presentación y análisis de resultados

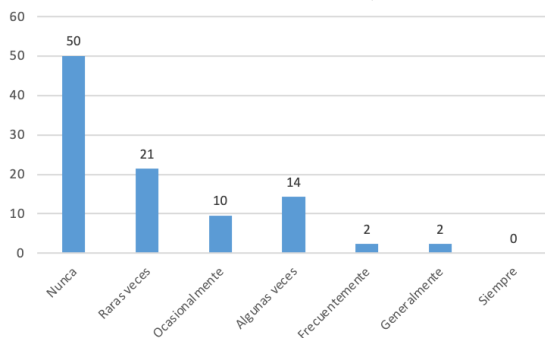
Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Tabla 4. Misión de la I.E. y Estrés.

Valoración	n	%
Nunca	21	50
Raras veces	9	21
Ocasionalmente	4	10
Algunas veces	6	14
Frecuentemente	1	2
Generalmente	1	2
Siempre	0	0
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 2. Misión de la I.E. y Estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

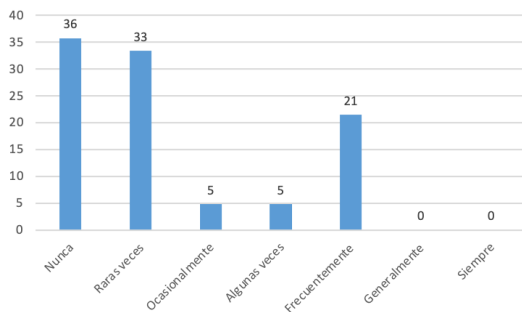
Es importante que el trabajador se sienta identificado con la institución donde labora, es decir, conocer la misión, visión, objetivos entre otros para tener un mejor desempeño. Del gráfico, el 50% de los consultados aducen que les genera estrés el hecho que un trabajador no se identifique ni comprenda estos puntos. Los restantes, indican lo contrario.

Tabla 5. Reporte, informes y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	15	36
Raras veces	14	33
Ocasionalmente	2	5
Algunas veces	2	5
Frecuentemente	9	21
Generalmente	0	0
Siempre	0	0
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 3. Reportes, informes y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

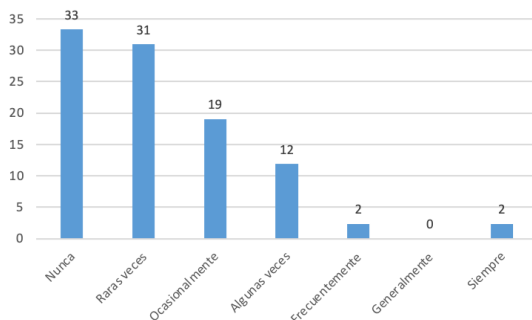
Uno de los puntos básicos que marca el buen trabajo y dirección de la institución, es la administración y flujo de la información de los avances, por lo que es importante que las áreas y/o personal de menor jerarquía rindan informes y reportes de sus avances a sus inmediatos. Del gráfico, observamos que el 64% de los encuestados indican generar estrés, con alguna frecuencia, ante esta situación con director y pares.

Tabla 6. Condiciones del área de trabajo y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	14	33
Raras veces	13	31
Ocasionalmente	8	19
Algunas veces	5	12
Frecuentemente	1	2
Generalmente	0	0
Siempre	1	2
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 4. Condiciones del área de trabajo y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

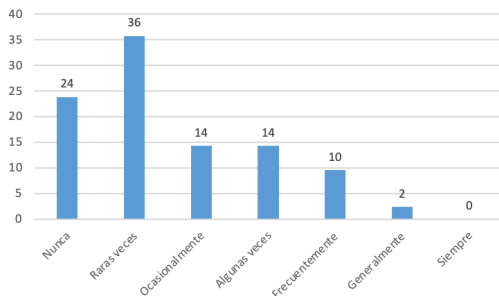
Es importante que el trabajador esté capacitado, cuente con las cualidades de liderazgo y condiciones para realizar actividades propias de su área de trabajo y así, garantizar su buen desempeño. Respecto a esto, el 67 % de la muestra aduce que el no cumplir con lo anteriormente descrito, le genera estrés con cierta frecuencia.

Tabla 7. Equipamiento de área de trabajo y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	10	24
Raras veces	15	36
Ocasionalmente	6	14
Algunas veces	6	14
Frecuentemente	4	10
Generalmente	1	2
Siempre	0	0
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 5. Equipamiento de área de trabajo y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

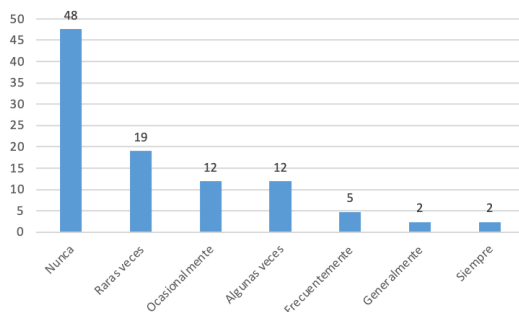
De acuerdo con el gráfico, el 76 % de los docentes cuestionados afirman que en el caso de que su área de trabajo no cuente con el equipamiento disponible no le permitirá llevar a cabo bien su trabajo, hecho que les genera estrés con determinada frecuencia. Sin embargo, existe el 24 % restante que aduce lo contrario.

Tabla 8. Coordinador de área y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	20	48
Raras veces	8	19
Ocasionalmente	5	12
Algunas veces	5	12
Frecuentemente	2	5
Generalmente	1	2
Siempre	1	2
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 6. Coordinador de área y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

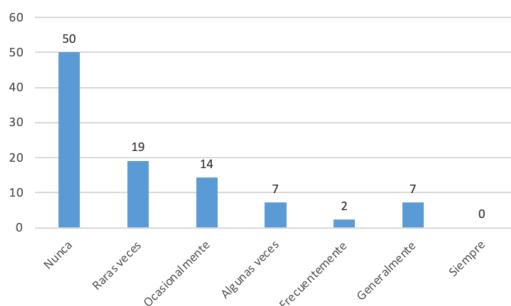
Es importante la confianza, apoyo y el grado de responsabilidad entre los trabajadores y sus jefes. Los docentes encuestados tienen muy claro ello, sin embargo y de acuerdo con el gráfico, el 52 % de ellos afirma que el hecho de que sus coordinadores de área no los apoye y saque cara por ellos les genera estrés con cierta frecuencia. Sucede lo contrario con el 48 % restante.

Tabla 9. Respeto del coordinador de área y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	21	50
Raras veces	8	19
Ocasionalmente	6	14
Algunas veces	3	7
Frecuentemente	1	2
Generalmente	3	7
Siempre	0	0
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 7. Respeto del coordinador de área y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

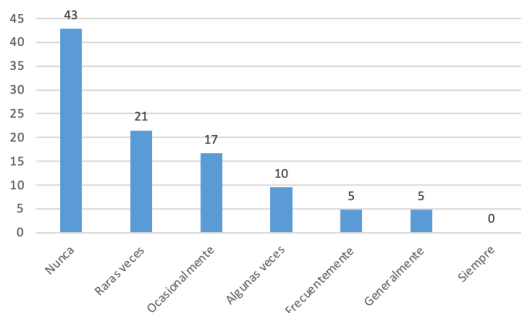
La confianza y respeto son valores que son de importancia para poder entablar una relación mucho más productiva entre los trabajadores y sus jefes de área. Al respecto, el 50 % de los docentes cuestionados afirman que frecuentemente les genera estrés el hecho de que su coordinador de área no les respete. Hecho contrario con el porcentaje restante.

Tabla 10. El equipo de trabajo y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	18	43
Raras veces	9	21
Ocasionalmente	7	17
Algunas veces	4	10
Frecuentemente	2	5
Generalmente	2	5
Siempre	0	0
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 8. El equipo de trabajo y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

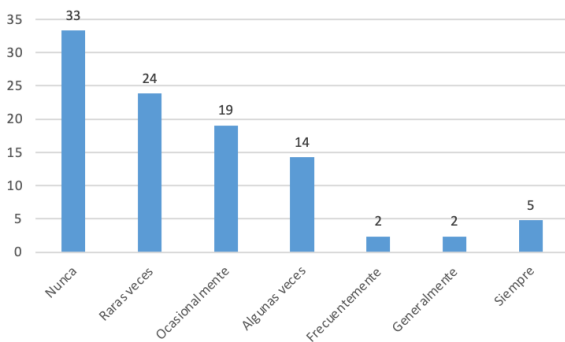
El éxito de los equipos de trabajo radica en la capacidad de sus integrantes para trabajar de forma cooperativa y colaborativa. Sin embargo y al respecto, el 57 % de la muestra confirman tener estrés con cierta frecuencia al conocer que no es parte de un equipo de trabajo colaborador. Lo contrario sucede con el 43 % restante.

Tabla 11. Respaldo del equipo de trabajo y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	14	33
Raras veces	10	24
Ocasionalmente	8	19
Algunas veces	6	14
Frecuentemente	1	2
Generalmente	1	2
Siempre	2	5
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 9. Respaldo del equipo de trabajo y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

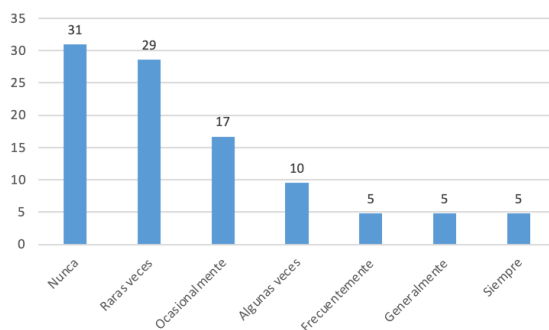
Una fortaleza de los equipos de trabajo es el grado de afinidad y respaldo que entre sus integrantes puede existir. Ante la premisa, el 67 % de los docentes encuestados afirman que tienen estrés con cierto grado de frecuencia. Hecho que no se observa en el 33 % de los encuestados restantes.

Tabla 12. Prestigio del equipo de trabajo y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	13	31
Raras veces	12	29
Ocasionalmente	7	17
Algunas veces	4	10
Frecuentemente	2	5
Generalmente	2	5
Siempre	2	5
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 10. Prestigio del equipo de trabajo y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

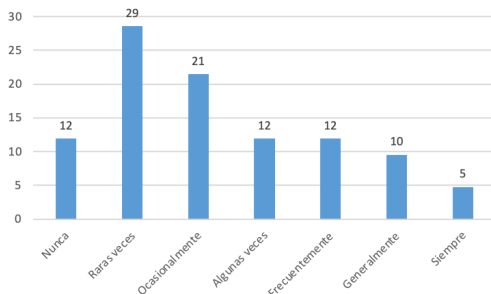
La competitividad que pueda demostrar y el prestigio que se puedan ganar los equipos de trabajo dentro de las instituciones determinarán el grado de motivación en cada uno de sus integrantes. Al respecto, el 69 % de los consultados revelan que sienten estrés al creer que forman parte de un equipo de trabajo sin prestigio dentro de la I.E. donde labora. Solo el 33 % indica lo contrario.

Tabla 13. Método de trabajo de la I.E. y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	5	12
Raras veces	12	29
Ocasionalmente	9	21
Algunas veces	5	12
Frecuentemente	5	12
Generalmente	4	10
Siempre	2	5
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 11. Método de trabajo de la I.E. y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

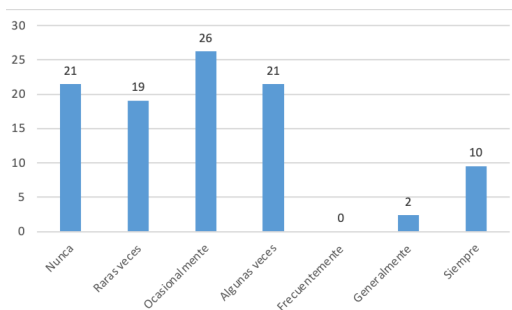
Es importante que los que dirigen y lideran las instituciones expresen de forma clara la metodología de trabajo a emplear y que esta sea entendible y clara para garantizar el éxito de esta. En el presente estudio, el 88 % de la muestra afirman sentirse estresados con cierta frecuencia ante el hecho que los que dirigen la I.E. no reflejan una metodología de trabajo de forma clara. El otro 12 % afirma lo contrario.

Tabla 14. Las políticas de la gerencia y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	9	21
Raras veces	8	19
Ocasionalmente	11	26
Algunas veces	9	21
Frecuentemente	0	0
Generalmente	1	2
Siempre	4	10
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 12. Las políticas de la gerencia y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

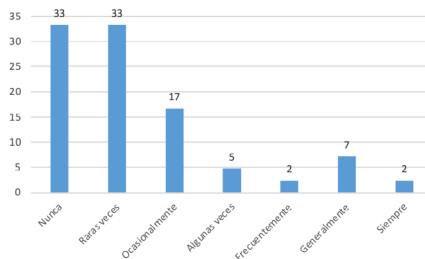
La gerencia es responsable de transformar las intenciones del grupo en objetivos logrados. Esta incluye la inserción de políticas de gerencia y de trabajo, que son consideradas como la clave para alcanzar el éxito. Al respecto, el 79 % de los consultados responden que estas políticas de la gerencia impiden su buen desempeño y con cierta frecuencia les genera estrés. El resto señala lo contrario.

Tabla 15. Control sobre el trabajo y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	14	33
Raras veces	14	33
Ocasionalmente	7	17
Algunas veces	2	5
Frecuentemente	1	2
Generalmente	3	7
Siempre	1	2
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 13. Control sobre el trabajo y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

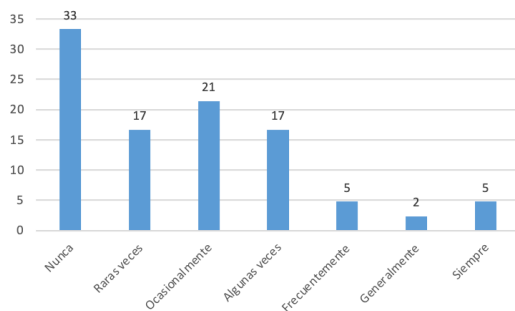
De los consultados, el 67% considera que los compañeros de trabajo que están a su nivel dentro de la Institución Educativa tengan poco control sobre el trabajo les genera estrés con cierta frecuencia. El 33 % considera lo contrario.

Tabla 16. El supervisor y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	14	33
Raras veces	7	17
Ocasionalmente	9	21
Algunas veces	7	17
Frecuentemente	2	5
Generalmente	1	2
Siempre	2	5
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 14. El supervisor y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

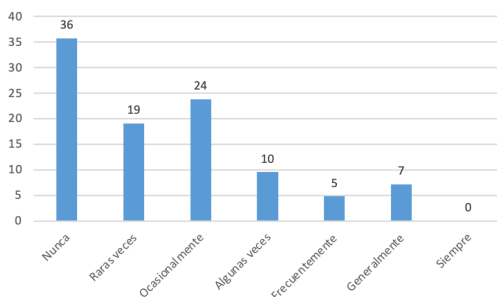
Al ser consultados sobre si el supervisor o coordinador de área se preocupa por el bienestar de los integrantes de su grupo de trabajo, el 67 % respondió que no lo hace o no toma en cuenta su bienestar y eso les genera estrés.

Tabla 17. Conocimiento técnico y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	15	36
Raras veces	8	19
Ocasionalmente	10	24
Algunas veces	4	10
Frecuentemente	2	5
Generalmente	3	7
Siempre	0	0
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 15. Conocimiento técnico y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

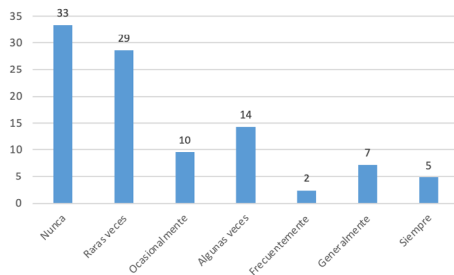
Es de mucha importancia la preparación académica de cada docente en la Institución Educativa, así mismo, el conocimiento técnico y tecnológico que les ayudará a tener un mejor desempeño en sus diferentes actividades programadas. Ante ello, el 64 % de los docentes encuestados respondió que no cuentan con dicho conocimiento técnico lo cual les genera estrés laboral.

Tabla 18. Espacios privados y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	14	33
Raras veces	12	29
Ocasionalmente	4	10
Algunas veces	6	14
Frecuentemente	1	2
Generalmente	3	7
Siempre	2	5
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 16. Espacios privados y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

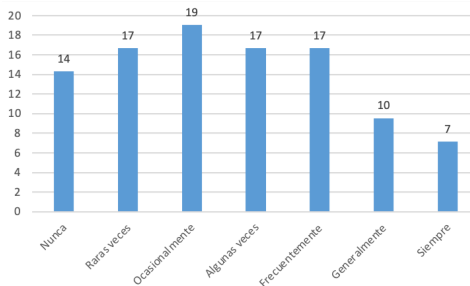
Respecto a la consulta de tener un espacio privado en el trabajo, el 67 % de los docentes encuestados respondió que no lo tienen y que ello les genera estrés de cierta forma.

Tabla 19. Burocracia y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	6	14
Raras veces	7	17
Ocasionalmente	8	19
Algunas veces	7	17
Frecuentemente	7	17
Generalmente	4	10
Siempre	3	7
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 17. Burocracia y estrés



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

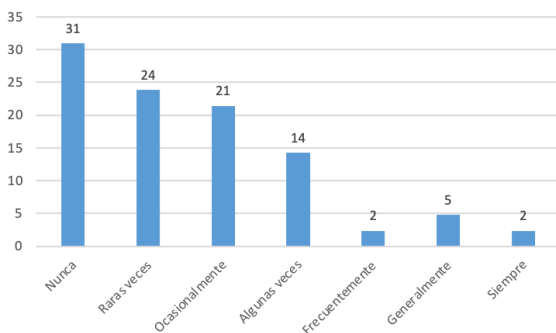
De la muestra del estudio, el 86 % sostiene que la burocracia que existe en la Institución Educativa impide una obtención rápida de sus trámites realizados y que esto les genera estrés.

Tabla 20. Desempeño en el trabajo y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	13	31
Raras veces	10	24
Ocasionalmente	9	21
Algunas veces	6	14
Frecuentemente	1	2
Generalmente	2	5
Siempre	1	2
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 18. Desempeño en el trabajo y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

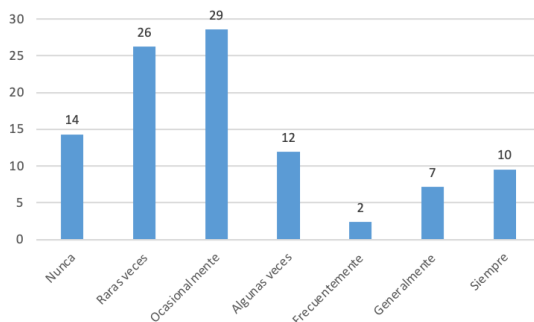
La confianza del líder o coordinador de área para con sus integrantes del grupo de trabajo es muy importante ya que garantiza un buen trabajo. Al respecto, el 69 % de los docentes observados señala carecen de la confianza de sus respectivos coordinadores de área y que ello les genera estrés.

Tabla 21. Desorganización y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	6	14
Raras veces	11	26
Ocasionalmente	12	29
Algunas veces	5	12
Frecuentemente	1	2
Generalmente	3	7
Siempre	4	10
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 19. Desorganización y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

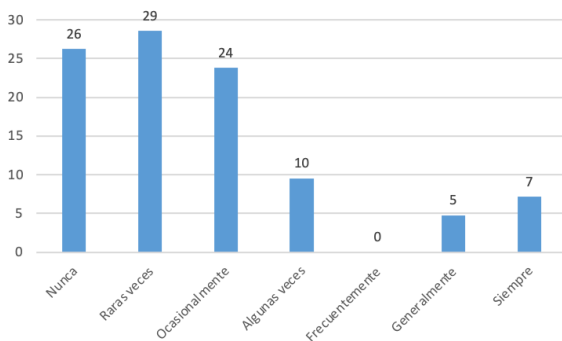
Para que el grupo de trabajo sobresalga con buenos resultados es imperante que esté bien organizado. Ante ello, el 86 % de los encuestados aduce que existe desorganización en sus grupos de trabajo, hecho que les genera estrés laboral.

Tabla 22. Demandas del trabajo y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	11	26
Raras veces	12	29
Ocasionalmente	10	24
Algunas veces	4	10
Frecuentemente	0	0
Generalmente	2	5
Siempre	3	7
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 20. Demandas del trabajo y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

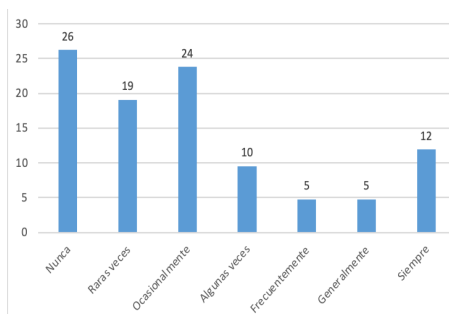
El 74 % de los encuestados sostienen que el equipo de trabajo no les brinda protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes y eso es causa de su estrés. El 14% sostiene lo contrario.

Tabla 23. Objetivos de la I.E. y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	11	26
Raras veces	8	19
Ocasionalmente	10	24
Algunas veces	4	10
Frecuentemente	2	5
Generalmente	2	5
Siempre	5	12
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 21. Objetivos de la I.E. y estrés



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

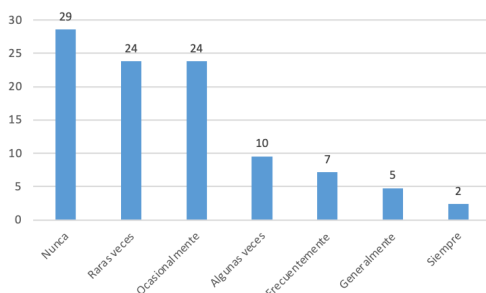
El 74% de la muestra aduce que al hecho de que la Institución Educativa carezca de dirección y objetivos es causa de estrés para muchos de ellos. El 26 % restante, aduce lo contrario.

Tabla 24. Presión y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	12	29
Raras veces	10	24
Ocasionalmente	10	24
Algunas veces	4	10
Frecuentemente	3	7
Generalmente	2	5
Siempre	1	2
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 22. Presión y estrés



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

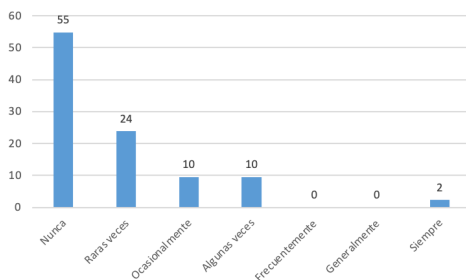
El 71 % de los docentes en estudio sostiene que siente presión de parte del equipo de trabajo lo que es causa de su estrés con cierta frecuencia. El 29 % sostiene lo contrario.

Tabla 25. Departamentos de trabajo y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	23	55
Raras veces	10	24
Ocasionalmente	4	10
Algunas veces	4	10
Frecuentemente	0	0
Generalmente	0	0
Siempre	1	2
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 23. Departamentos de trabajo y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

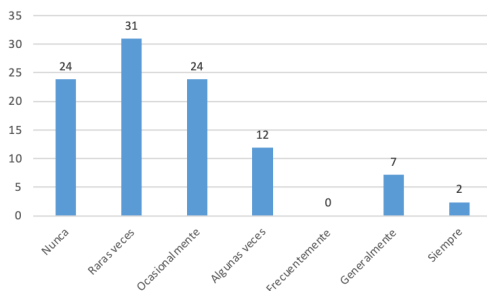
Del gráfico se extrae que, solo el 45 % de los docentes en estudio siente estrés al tener que trabajar con miembros de otros equipos de trabajo. El 55 % sostiene lo contrario.

Tabla 26. Ayuda técnica y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	10	24
Raras veces	13	31
Ocasionalmente	10	24
Algunas veces	5	12
Frecuentemente	0	0
Generalmente	3	7
Siempre	1	2
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 24. Ayuda técnica y estrés



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

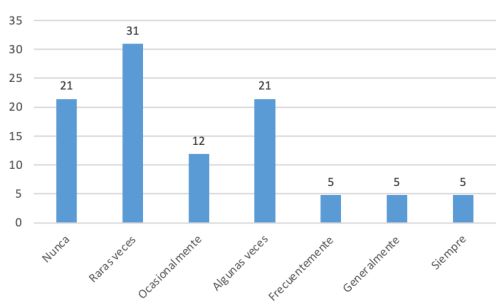
El 76 % de la muestra en estudio sostiene que padece de estrés al hecho que su equipo de trabajo no le brinde ayuda técnica cuando lo necesita. El restante sostiene lo contrario.

Tabla 27. Respeto y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	9	21
Raras veces	13	31
Ocasionalmente	5	12
Algunas veces	9	21
Frecuentemente	2	5
Generalmente	2	5
Siempre	2	5
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 25. Respeto y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

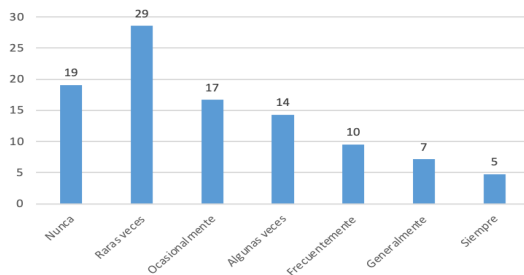
El 79 % de los docentes consultados sostienen padecer estrés a causa de que sus pares no respeten a sus superiores, a ellos mismos y a los que están debajo de ellos.

Tabla 28. Tecnología adecuada y estrés.

Valoración	n	%
Nunca	8	19
Raras veces	12	29
Ocasionalmente	7	17
Algunas veces	6	14
Frecuentemente	4	10
Generalmente	3	7
Siempre	2	5
Total	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 26. Tecnología adecuada y estrés.



Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Interpretación

El 81 % de los docentes encuestados aducen que el no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad les genera estrés. El 19 % restante aduce lo contrario.

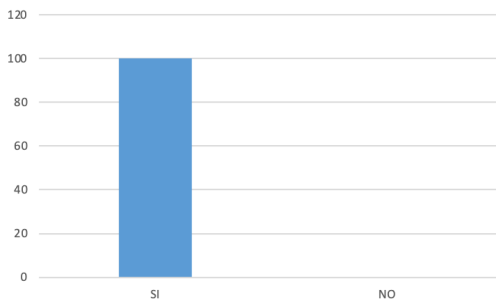
Ficha de evaluación de desempeño docente

Tabla 29. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

CRITERIO	n	%
SI	42	100
NO	0	0
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia, septiembre 2019.

Gráfico 27. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

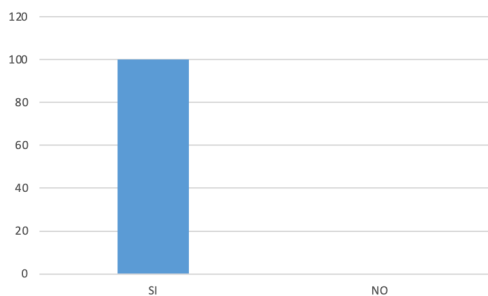
La totalidad de los docentes evaluados afirman involucrar activamente a sus estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Tabla 30. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.

CRITERIO	n	%
SI	42	100
NO	0	0
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 28. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

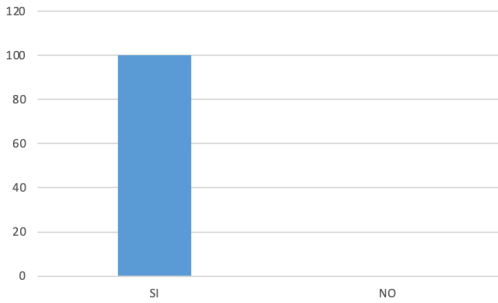
El 100% de los docentes evaluados evidencian que maximizan el tiempo dedicado al aprendizaje.

Tabla 31. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

CRITERIO	n	%
SI	42	100
NO	0	0
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 29. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

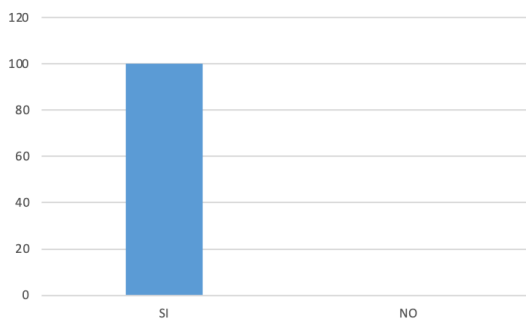
De acuerdo con el gráfico 23, la totalidad de los docentes evaluados promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Tabla 32. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

CRITERIO	n	%
SI	42	100
NO	0	0
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 30. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

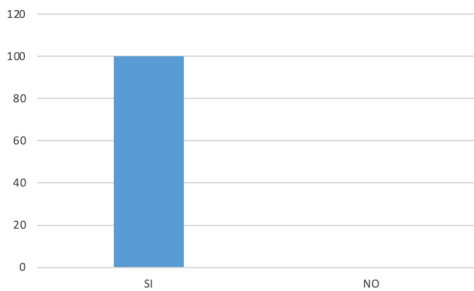
Los docentes en su totalidad afirman evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, al ser consultados.

Tabla 33. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

CRITERIO	n	%
SI	42	100
NO	0	0
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 31. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

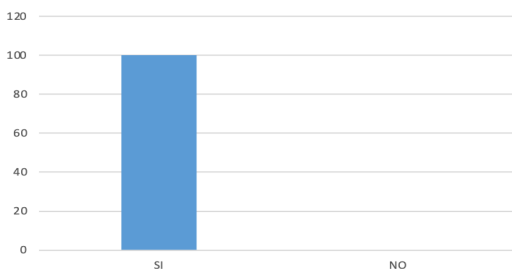
El 100% de la muestra afirma que propician un ambiente de respeto y de proximidad.

Tabla 34. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

CRITERIO	n	%
SI	42	100
NO	0	0
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 32. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

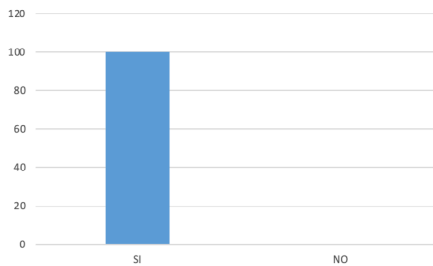
La totalidad de docentes consultados manifiestan regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Tabla 35. El docente asiste puntualmente a sus labores.

CRITERIO	n	%
SI	42	100
NO	0	0
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 33 El docente asiste puntualmente a sus labores.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

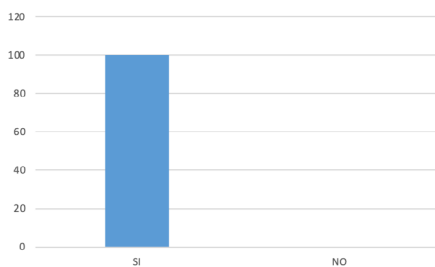
El gráfico 33 revela que el 100% de docentes en estudio asiste con puntualidad a sus labores dentro de la institución educativa.

Tabla 36. El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases programadas por la institución educativa.

CRITERIO	n	%
SI	42	100
NO	0	0
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 34. El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases programadas por la institución educativa.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Los docentes en su totalidad cumplen con la calendarización y respeta el horario de clases programadas por la institución educativa.

Capítulo 4

Una intervención positiva en el manejo del estrés de los docentes de la I.E Cruz de Chalpón de Motupe

Plan de intervención para reducir el estrés de los docentes de la I.E Cruz de Chalpón de Motupe

Introducción

El presente plan de intervención plantea el uso de estrategias, herramientas y recursos para reducir el nivel de estrés de los docentes de la I.E. Cruz de Chalpón, del distrito de Motupe en la provincia de Lambayeque, y así poder mejorar los niveles de desempeño docente en el año lectivo 2019.

El plan busca proporcionar estrategias teniendo en cuenta el ámbito geográfico de estudio, las características de la Institución Educativa y de sus docentes, con el fin de cumplir los objetivos establecidos, siempre en busca del mejor costo beneficio para la Institución.

Todas las estrategias están contempladas como propuesta a fin de que puede o no ser implementada, quedando sujeta a modificaciones durante su proceso de ejecución.

Asimismo, nuestro Plan cuenta con cuatro talleres que se desarrollarán secuencialmente; en el Taller 1 se desarrollará el tema “Manejando mis capacidades”, en el Taller 2 “Manejando mi Auto control”, en el Taller 3 “Técnicas anti estrés” y el Taller 4 “Cumplimiento de metas”.

Este documento está elaborado y estructurado a través de actividades con sus respectivos objetivos y cronogramas e invitamos a conocer más de este Plan de Intervención.

Datos de la institución educativa

Nombre de la institución:

Colegio Emblemático Cruz de Chalpón – Motupe

DIRECCIÓN:

Avenida Micaela Bastidas # 540.

DISTRITO: Motupe

PROVINCIA: Lambayeque

DEPARTAMENTO: Lambayeque

CÓDIGO MODULAR: 0453035

TURNO: Mañana y Tarde

TELÉFONO: 426410

E-mail: ce_chalpon@hotmail.com

Reseña histórica:

El Colegio fue creado por R.M. N° 7484 con fecha 23-05-1960; en la cual se autoriza la apertura como Colegio Secundario Particular Cooperativo Mixto; teniendo como primer Director al Sr. Manuel Luna Deza Aldana y bajo el asesoramiento y supervisión del Colegio Nacional “San José” de Chiclayo. Inicia su funcionamiento del 1° de junio de 1960 en el local de la Biblioteca de la Municipalidad de nuestro distrito, con 110 estudiantes: 56 varones y 54 mujeres y una plana Docente conformada por 25 profesores.

Sucede que la junta organizadora acordó realizar la inauguración oficial el día domingo 19 de junio de 1960, fecha que hasta la actualidad se celebra.

El Colegio “Cruz de Chalpón” se nacionalizó por Ley N° 14130 del 18-06-1962 publicado en el diario oficial “El Peruano” el día 06-07-1962 contando a la fecha con 201 estudiantes.

Mediante la gestión del Director Castillo Paz se crea la sección vespertina del Colegio mediante R.D. N° 3625 del 21-08-1963, funcionando como cooperativa.

En el año 1964 se logró la adquisición de un terreno, siendo Director Mario Castillo Paz y presidente de la APAFA el Sr. Nicanor Luna de la Cruz.

Se adquirió una hectárea de terreno al propietario Sr. Heriberto Anacleto Saavedra.

Dicho terreno cuenta con escritura pública N° 624 folio 1269, firmada por el notario Camilo Nazario Ibáñez.

En el año 1980, el colegio toma una nueva denominación, se le llamó Centro Base “Cruz de Chalpón” Modelo III, según R.D.Z. N° 373 del 18-05-80; integrándose los Centros Educativos primarios N°10145 y 11038 de I y II Ciclo Básico Regular y nuestro Colegio de Educación Básico Laboral III Ciclo.

El 1° de junio de 1980 se realizó un acontecimiento de mucha importancia para la familia Crucina, por el traslado de los alumnos a su local propio que fue construido con mucho esfuerzo por sus autoridades educativas, municipales y padres de familia, quedando así instalado el Centro Educativo en su nuevo local, hasta la actualidad.

En 1992 por no contar con una estructura suficiente se desintegraron las Instituciones Educativas N° 10145 y 11038 mediante R.D. N° 1018 del 24-08-1981, desde ese entonces el Colegio toma otro nombre denominándose Colegio Estatal de Educación Secundaria de Menores Primaria y Secundaria de Adultos mediante Ley N° 23384 del 18-04-1982.

En el año 2017 la Institución Educativa “CRUZ DE CHALPON” de la ciudad de Motupe estuvo dirigida por la Mg. Liliana Quijano Anacleto y como Subdirectora Mg. Maruja Ibañez Nuñez contando con una distinguida plana docente.

En el año 2018 la Institución Educativa “CRUZ DE CHALPON” de la ciudad de Motupe estuvo dirigida por un mes de encargatura la Mag. Maritza Paico y como Subdirectora Mg. Maruja Ibañez Nuñez contando con una distinguida plana docente.

Hoy día el Colegio Emblemático “CRUZ DE CHALPON” de la ciudad de Motupe está siendo dirigido por el Prof. Sandro Wilmer Nizama Flores y como Subdirectora Dra. Maruja Ibañez Nuñez contando con una distinguida plana docente y una población estudiantil de más 1100 estudiantes.

Descripción:

El Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” de Motupe es una Institución Educativa de nivel secundario que alberga en sus aulas un promedio de 1200 alumnos entre hombres y mujeres, distribuidos en los turnos de mañana y tarde.

Visión y Misión

Visión:

En el año 2022 el Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón”, líder en la región Lambayeque, es una comunidad organizada y emprendedora que imparte una educación integral y productiva basada en valores institucionales con una infraestructura moderna acorde con el avance de la ciencia y la tecnología con agentes competitivos, autónomos y comprometidos con el desarrollo sostenible y el respeto por la diversidad cultural de la región

Misión:

Somos un Colegio Emblemático que brinda una educación integral basada en el desarrollo de competencias, en la búsqueda

da de una formación axiológica, con agentes en constante capacitación y gestores de proyectos productivos e innovadores, comprometidos con el desarrollo sostenible de la región y el país

Valores:

✧ RESPETO.

Máxima norma de convivencia humana.

✧ RESPONSABILIDAD.

Es el cumplimiento estricto de las funciones que competen a cada quien.

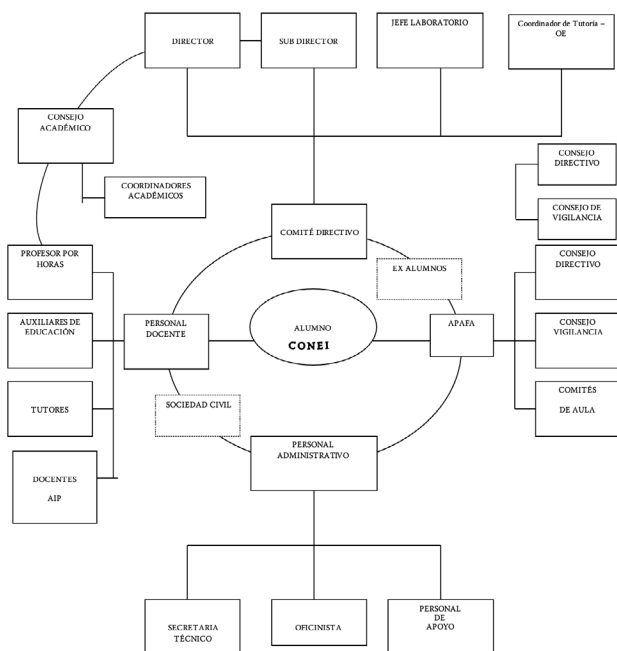
✧ HONESTIDAD

Se debe desarrollar un trabajo transparente en toda actividad y todo lugar.

✧ IDENTIDAD.

Permite defender y resolver el legado cultural de nuestros antecesores.

Organigrama



Justificación

La realización de talleres y/o capacitaciones se dan en toda institución u organización, sin embargo, cabe resaltar el hecho de que pocas son las que se realizan acerca del manejo del estrés laboral y mucho más en el entorno de una Institución Educativa. La realización de esta propuesta busca concientizar al personal docente de la I.E. Cruz de Chalpón de Motupe, acerca del estrés laboral, de los factores que contribuyen a que se genere y sobre todo, a encontrar la manera de cómo saber manejarlo para que a su vez, no afecte a su desempeño como docentes y obtener mejores puntuaciones dentro del Marco del Buen Desempeño Docente.

Objetivos

***Objetivo General**

Reducir el nivel de estrés de los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2019.

***Objetivos Específicos**

Desarrollas talleres y/o capacitaciones en cuanto al manejo del estrés laboral en los docentes de la institución educativa para mejorar su desempeño docente.

Metas

Con la culminación de los 4 talleres se llega a un aproximado de un 80% de nuestra meta a cumplir que vendría a ser el mejor desempeño docente y de esta manera se estarían beneficiando tanto los Docentes como el alumnado en general.

PROPUESTA 1

“Realizar talleres y/o capacitaciones”

Objetivo Específico:

Desarrollar talleres y/o capacitaciones en cuanto al manejo del estrés laboral en los docentes de la institución educativa para mejorar su desempeño docente.

Metodología

Tabla 37. Metodología de la propuesta.

Objetivo	Fechas	Actividades	Responsable
Realizar capacitaciones al personal docente de la I.E. Cruz de Chalpón Motupe	F1:.....	Contrato de un especialista	Grupo investigador
	F2:.....	Convocatoria del personal docente	Grupo investigador

Fuente: Elaboración propia.

Metas y Actividades

Objetivo Específico:

Desarrollar talleres y/o capacitaciones en cuanto al manejo del estrés laboral en los docentes de la institución educativa para mejorar su desempeño docente.

Justificación

La realización de talleres y/o capacitaciones se dan en toda institución u organización, sin embargo, cabe resaltar el hecho de que pocas son las que se realizan acerca del manejo del estrés laboral y

mucho más en el entorno de una Institución Educativa. La realización de esta propuesta busca concientizar al personal docente de la I.E. Cruz de Chalpón de Motupe, acerca del estrés laboral, de los factores que contribuyen a que se genere y sobre todo, a encontrar la manera de cómo saber manejarlo para que a su vez, no afecte a su desempeño como docentes y obtener mejores puntuaciones dentro del Marco del Buen Desempeño Docente.

Recursos

Humanos y financieros

Fechas

Fecha 1: 26/09/2019

Fecha 2: 30/09/2019

Fecha 3: 10/10/2019

Fecha 4: 17/10/2019

Actividad

Contrato de un especialista o experto en técnicas y estrategias acerca del buen manejo del estrés laboral.

Tabla 38. Costo del contrato del especialista.

Actividad	Recursos	Costo(S/.)
Contrato del especialista	Costo del contrato	S/. 400.00
	Refrigerio	S/.200.00
Total		S/. 600.00

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 2 se puede apreciar el costo total del contrato del especialista o experto para la realización de los 4 talleres, más un refrigerio que se dará a los docentes participantes en cada capacitación o taller, sumando un total de S/. 600.00

A continuación, en la Tabla 3 se muestra las características que debe de cumplir el especialista o experto en técnicas y estrategias acerca del buen manejo del estrés laboral.

Tabla 39. Características del especialista.

Características del especialista	
a.	Capacidad de convencimiento hacia los docentes en el manejo de técnicas y/o estrategias.
b.	Capacidad en el manejo de emociones hacia los docentes.
c.	Especialista en manejo de estrés laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Cronograma De Actividades

Tabla 40. Cronograma de actividades.

Cronograma de Actividades	Meses											
	En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di
Contrato de un especialista									X	X		

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 04 se muestra las actividades a realizar en los meses de septiembre y octubre respectivamente, dichos talleres se llevarán a cabo cada 15 días, cuyas actividades fueron justificadas y explicadas anteriormente teniendo en cuenta la importancia sobre manejo de técnicas y/o estrategias para el manejo del estrés laboral.

MATRIZ DE PLAN DE MEJORA

Variables	Indicadores	Ítem de OV	Resultados esperados	Acciones	Fecha	Responsables
ESTRÉS (VI)	1. Manejo de Capacidades. 2. Auto control de resultados.		1. Ejecutar el manejo de capacidades. 2. Ejecutar el manejo de autocontrol y resultados.	1. «. Taller "Manejando mis capacidades" 2. Taller "Manejando mi Autocontrol"	26/09/2019 30/09/2019	Profesional Especializado (Psicólogo)
	3. Técnicas antiestrés. 4. Relajación para Cumplimiento de metas.		3. Alcanzar con las Técnicas antiestrés, una total relajación 4. Transmitir un buen desempeño.	3. Taller: "Técnicas antiestrés" 4. Taller "Cumplimiento de metas"	10/10/2019 17/10/2019	Profesional Especializado

Presupuesto del Plan de intervención

Objetivo:

Diagnosticar el nivel de Estrés en los docentes del Colegio Emblemático "Cruz de Chalpón – Motupe"

Indicador	Actividad / Acción	Descripción del Gasto	Cant.	Unidad de Medida	Costo Unitario S/.	Costo T/U-S/.	Rubro Presupuestal	TOTAL S/.
1. Manejo de Capacidades. 2. Auto control de resultados.	1. Taller "Manejando mis capacidades". 2. Taller "Manejando mi autocontrol"	Contratación de profesional especialista/ todo costo Refrigerio	2 100	Un Un pack	S/. 100.00 s/ 1.00	S/. 200.00 S/ 100.00	Servicio Producto	S/. 200.00 S/ 100.00
3. Técnicas antiestrés 4. Relajación para Cumplimiento de metas.	3. Taller: "Técnica antiestrés" 4. Taller "Cumplimiento de metas"	Contratación de Profesional especialista Refrigerio	2 100	Un Un Pack	S/. 100.00 S/ 1.00	S/. 20000 S/ 100.00	Servicio Producto	S/. 200.00 S/100.00
TOTAL								S/. 600.00

SESIÓN N°01

DATOS GENERALES

DENOMINACIÓN: “Empezando a conocerme”

INSTITUCIÓN: Colegio Emblemático Cruz de Chalpón–Motupe

DIRIGIDO A: Docentes del Plantel

N° PARTICIPANTES: 21 aprox. (por turno)

TIEMPO DE SESIÓN: 1h 30 min.

TURNO: Mañana / 11:30 a.m. – 01:00 p.m. (Grupo A)

Tarde/ 01:30 p.m. – 03:00 p.m. (Grupo B)

FECHA DE APLICACIÓN: 26/09/2019

PONENTE: Ps. Carlos Namuche Salazar

RESPONSABLES: Est. Mónica Isabel Salazar Cumpa

Est. Natalia Isabel Rodríguez Tejada

Objetivo

- Determinar los factores que intervienen para llegar al autoconocimiento.
- Identificar factores intrínsecos y extrínsecos que dificultan la autorregulación.
- Determinar las conductas impulsivas asociadas a la falta de autocontrol.

Finalidad

Esta sesión tiene como finalidad, que los docentes, puedan determinar las diversas esferas personales que intervienen en la formación del autoconcepto, esto como pieza fundamental para identificar el umbral de tolerancia al estrés y generar estrategias adecuadas para llegar al autocontrol emocional.

Descripción de actividades

SESIÓN	ACTIVIDAD	METODOLOGIA	MATERIALES	TIEMPO
1	PRESENTACIÓN	Se realizará la presentación del ponente y del taller a realizar.	Solapines	5 min.
	DINÁMICA DE ENTRADA	<p>“SALUDOS CON LAS PARTES DEL CUERPO” Se realizarán 2 grupos divididos en partes iguales, los cuales formaran 2 circunferencias, una dentro de otra; se hará sonar una canción la cual se detendrá y se dará la orden de saludarse con una parte específica del cuerpo, se saludarán con la persona que tiene al frente y luego se harán 3 preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Con qué sobrenombre (apodo) me conocen? • ¿Me siento feliz cuando...? • ¿Cuál es mi talento? 	Equipo de sonido Canción	15 min.
	DESCRIPCIÓN DEL TEMA	Se desarrolla la temática propuesta la cual está relacionada con el autoconocimiento y el autocontrol.	Proyector Diapositivas	15 min.
	DINAMICAS DE MOTIVACIÓN	<p>“YO MI AMOR” Se le pide a los participantes que formen una circunferencia, se les designa a cada uno de ellos un número, para luego proceder a mezclar a los integrantes para no saber cuál es la ubicación exacta de los números; luego se procede al siguiente diálogo: Buscando en la agenda de mis emociones encontré el recuerdo de una persona que es... y es el número.... A: ¿Yo mi amor? B: Si, mi amor A: Yo no mi amor B: ¿Entonces quién mi amor? A: Es el número... *Se genera nuevamente el diálogo (se utilizan variantes como el llorar, reír, gritar, etc.)</p>	No requiere material	15 min.
		<p>“LAS 3 HISTORIAS” Se procederá a pedir a 3 personas voluntarias a que puedan contar 1 experiencia que les haya hecho perder el control dentro del aula y posteriormente se les invita a salir del auditorio; a las personas del auditorio se les da las siguientes indicaciones: *Para la primera persona que exponga su experiencia, todo el auditorio estará completamente atenta y lo dejará culminar su exposición. *Para la segunda persona, parte del auditorio escuchará atentamente y algunos no prestarán atención. *Para la tercera persona, absolutamente nadie en el auditorio prestará atención al expositor.</p>	No requiere material	15 min.
		<p>“DECIMOS SI, DECIMOS NO” Se les pide a los participantes que formen parejas y que designen entre ellos quien es la letra “a” y “b”, el que tenga la letra “a” será el SI y el que tenga la letra “B” será el NO, se les dará diversas indicaciones para que puedan interactuar entre el SI y el NO, con diferentes posturas (gritando fuerte, intentando ganar, etc.)</p>	No requiere material	10 min
DINÁMICA DE DESPEDIDA	<p>“Lo que nadie sabe de mí” Se sienta a los participantes en un círculo y con música relajante y tranquila se establece el diálogo de reflexión, cada uno de los participantes realiza la siguiente afirmación “Lo que nadie sabe de mí es...”</p>	Equipo de sonido Canción relajante	15 min	

Evaluación

La evaluación se realizará utilizando la técnica de evaluación de proceso, la cual se realiza por medio de preguntas, casos expositivos, testimonios, etc. Durante la realización de la sesión.

SESIÓN N°02

DATOS GENERALES

DENOMINACIÓN: “Aprendiendo a relajarme”

INSTITUCIÓN: Colegio Emblemático Cruz de Chalpón–Motupe

DIRIGIDO A: Docentes del Plantel

N° PARTICIPANTES: 21 aprox. (por turno)

TIEMPO DE SESIÓN: 1h 30 min.

TURNO: Mañana / 11:30 a.m. – 01:00 p.m. (Grupo A)

Tarde/ 01:30 p.m. – 03:00 p.m. (Grupo B)

FECHA DE APLICACIÓN: 30/09/2019

PONENTE: Ps. Carlos Namuche Salazar

RESPONSABLES: Est. Mónica Isabel Salazar Cumpa

Est. Natalia Isabel Rodríguez Tejeda

Objetivo

Identificar la importancia de la relajación en el desarrollo personal del individuo

Aprender estrategias de relajación para la regulación emocional

Finalidad

Esta sesión tiene como finalidad, que los docentes, puedan identificar la importancia de la meditación y la relajación como parte de sus procesos vitales, que contribuye directamente en la regulación psicobiológica del individuo; además de empezar a manejar estrategias adecuadas para llegar a niveles de autocontrol adecuado, permitiendo mejorar los estilos de afrontamiento al estrés en los diferentes ámbitos de la vida (personal, social, laboral, etc.).

Descripción de actividades

SE- SIÓN	ACTIVIDAD	METODOLOGIA	MATERIA- LES	TIEM- PO
1	PRESENTA- CIÓN	Se realizará la presentación del ponente y del taller a realizar.	Solapines	5 min.
	DINÁMICA DE ENTRADA	“EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO” Se propone a todos los participantes para que formen un círculo en el centro, se realizarán diversos ejercicios de estiramiento para prepararlos para la posterior relajación.	No requiere material	10 min.
	DESCRIPCIÓN DEL TEMA	Se desarrolla la temática propuesta la cual está relacionada con las estrategias de relajación y su importancia	Proyector Diapositivas	15 min.
	DINAMICAS DE MOTIVACIÓN	“ME CONECTO CONMIGO MISMO” Se les entrega a cada participante un globo, el cual representa a ellos mismos en diferentes etapas de su vida, al cual deben manifestarle diversas emociones propuestas por el ponente (alegría, felicidad, tranquilidad); así mismo se relatará una historia que conectará consigo mismo y su pasado.	21 globos Música Historia	15 min.
		“TÉCNICA DE RELAJACIÓN PROGRESIVA” Se realizará la técnica de relajación progresiva de Jacobson, el cual consta de 3 fases: 1era fase: En esta fase se mostrará la manera adecuada de respiración, utilizando una respiración (4 x 4 x 4), generando un ambiente de paz y armonía en el participante, el cual tendrá que cerrar los ojos generando estados de tranquilidad. 2da fase: Se procederá a la relajación muscular, el cual está dirigido a los grupos de músculos corporales, basándose en la siguiente orden “ Aprieta y genera mucha tensión en el músculo de... , suelta lentamente ”, esto se realizará para los siguientes músculos: - Frente - Cara - Cuello hacia la derecha - Cuello hacia la izquierda - Brazo derecho - Brazo izquierdo - Abdomen - Pierna derecha - Pierna izquierda - Pie derecho - Pie izquierdo Con una repetición de 3 veces por músculo 3era fase: En esta fase se trabajará la imaginación a través de la lectura de un cuento, esto generará en el participante imágenes mentales que ayuden a la relajación completa.	Música Historia	35 min.
DINÁMICA DE DESPELIDA	“REVENTANDO MIS ANGUSTIAS” Se utilizarán los globos de representación de la dinámica anterior, los cuales serán reventados con todas las fuerzas de los participantes para así canalizar las energías negativas en ese objeto.	Globos inflados	15 min	

Evaluación

La evaluación se realizará utilizando la técnica de evaluación de proceso, la cual se realiza por medio de preguntas, casos expositivos, testimonios, etc. Durante la realización de la sesión.

SESIÓN N°03

DATOS GENERALES

DENOMINACIÓN: “Enfocando mis objetivos”

INSTITUCIÓN: Colegio Emblemático Cruz de Chalpón–Motupe

DIRIGIDO A: Docentes del Plantel

N° PARTICIPANTES: 21 aprox. (por turno)

TIEMPO DE SESIÓN: 1h 30 min.

TURNO: Mañana / 11:30 a.m. – 01:00 p.m. (Grupo A)

Tarde/ 01:30 p.m. – 03:00 p.m. (Grupo B)

FECHA DE APLICACIÓN: 10/10/2019

PONENTE: Ps. Carlos Namuche Salazar

RESPONSABLES: Est. Mónica Isabel Salazar Cumpa

Est. Natalia Isabel Rodríguez Tejeda

Objetivo

- Establecer los factores básicos para la consecución de metas laborales y personales.
- Identificar los ejes que conllevan a la disciplina emocional para la mejora de la productividad.
- Determinar la motivación personal de los participantes como recursos intrínsecos.

Finalidad

Esta sesión tiene como finalidad, que los docentes, logren determinar cuáles son los pasos adecuados para llegar a una mejor administración de sus emociones, utilizándolo como parte del establecimiento de metas y su posterior consecución; además del manejo del criterio de las 5 “S”, el cual está definido como la base de la mejora continua, teniendo como objetivo primordial el funcionamiento más eficiente y uniforme de las personas en su desarrollo personal y laboral.

Descripción de actividades

SE- SIÓN	ACTIVIDAD	METODOLOGIA	MATERIA- LES	TIEM- PO
1	PRESENTACIÓN	Se realizará la presentación del ponente y del taller a realizar.	Solapines	5 min.
	DINÁMICA DE ENTRADA	<p>“LOS ANTÓNIMOS” Se formará un círculo grande de todos los participantes, se les dará la siguiente indicación: 1era parte “Yo diré una palabra y de un salto harán lo que yo digo y gritarán lo que yo digo” Por ejemplo: Si digo adelante, todos saltarán hacia adelante y gritará adelante. 2da parte “Yo diré una palabra y de un salto harán lo que yo digo, pero gritarán lo opuesto que yo digo” Por ejemplo: Si digo adelante, todos saltarán hacia adelante, pero gritará atrás. 3er parte “Yo diré una palabra y de un salto harán lo opuesto que yo digo pero gritarán lo que yo digo” Por ejemplo: Si digo adelante, todos saltarán hacia atrás pero gritará adelante.</p>	No requiere material	15 min.
	DESCRIPCIÓN DEL TEMA	Se desarrolla la temática propuesta la cual está relacionada con el autoconocimiento y el autocontrol.	Proyector Diapositivas	15 min.
	DINAMICAS DE MOTIVACIÓN	<p>“OCUPA TU LUGAR” Se formarán grupos equitativos, los cuales deberán formar un círculo, en medio de dicho círculo se pondrán dos papeles extendidos de periódicos (4 caras), se les indicarán que por un lapso de tiempo deberán ingresar todos los integrantes dentro de ese papel, cuando hayan logrado el objetivo se les dirá que disminuyan una cara de papel, quedando solamente 3; se seguirá de esta manera hasta que quede solamente 1 cara de periódico en el piso.</p>	4 Periódicos completos	15 min.
		<p>“EL MENSAJE OCULTO” Se formarán grupos equitativos, a los cuales se les brindarán 2 sobres con letras, las cuales forman una palabra, estos ordenarán las letras y encontrarán la palabra (2 por grupo), una vez encontrada la palabra lo pegarán en una hoja y un representante de cada grupo irá al frente para armar una frase general en la que colaborará todo el auditorio.</p>	16 sobres de carta 4 papelotes 4 tijeras Goma por grupos Palabras desordenadas	30 min.
DINÁMICA DE DESPEDIDA	<p>“EL CUADRADO MÁGICO” Se traza un cuadrado de 3 m. x 3 m. en el centro del auditorio, en el cual se colocan diversos objetos en el centro; se forman grupos equitativos, de los cuales tendrán que sacar los objetos del centro sin ingresar al cuadrado; ganará el equipo que haya sacado más objetos del cuadrado</p>	Cinta masking Tape (blanca) Platos descartables Objetos variados	10 min	

Evaluación

La evaluación se realizará utilizando la técnica de evaluación de proceso, la cual se realiza por medio de preguntas, casos expositivos, testimonios, etc. Durante la realización de la sesión.

SESIÓN N°04

Datos Generales

DENOMINACIÓN: “Pongo en práctica mis habilidades”

INSTITUCIÓN: Colegio Emblemático Cruz de Chalpón–Motupe

DIRIGIDO A: Docentes del Plantel

No PARTICIPANTES: 21 aprox. (por turno)

TIEMPO DE SESIÓN: 1h 30 min.

TURNO: Mañana / 11: 30 a 13:00 Grupo A

Tarde 13:00 a 15:00 Grupo B

FECHA DE APLICACIÓN: 17/10/2019

PONENTE: Ps. Carlos Namuche Salazar

RESPONSABLES: Est. Mónica Isabel Salazar Cumpa, Est. Natalia Rodríguez Tejada

Objetivo

- Reconocer las habilidades sociales que poseen las personas y su aplicación en los ámbitos laborales
- Propiciar el trabajo en equipo como parte de las habilidades sociales.

Finalidad

Esta sesión tiene como finalidad, que los docentes, puedan determinar las diversas habilidades sociales que las personas pueden desempeñar en los ámbitos en los que se desarrollan; así mismo reconocer cuales son los recursos personales con los que se cuenta, fortalecerlos y ponerlos en práctica; además del reconocimiento de las fallas de comunicación y las dificultades dentro del desenvolvimiento social en las organizaciones.

Descripción de actividades.

SESIÓN	ACTIVIDAD	METODOLOGIA	MATERIALES	TIEMPO
4	PRESENTACIÓN	Se realizará la presentación del ponente y del taller a realizar.	Solapines	5 min.
	DINÁMICA DE ENTRADA	“ABRAZOS MUSICALES” Una música suena a la vez que los participantes danzan por la habitación. Cuando la música se detiene, cada persona abraza a otra. La música continúa, los participantes vuelven a bailar (si quieren, con su compañero). La siguiente vez que la música se detiene, se abrazan tres personas. El abrazo se va haciendo cada vez mayor, hasta llegar al final. (En todo momento ninguna persona debe quedar sola)	Equipo de sonido Canción	15 min.
	DESCRIPCIÓN DEL TEMA	Se desarrolla la temática propuesta la cual está relacionada con el desarrollo de las habilidades sociales.	Proyector Diapositivas	15 min.
	DINAMICAS DE MOTIVACIÓN	“EL TELEFONO MALGRADO DE GESTOS” Se ubica a todos los participantes en una sola fila mirando hacia adelante, el último de la fila realiza un gesto que tiene que pasarse hasta el primero de la fila	No requiere material	15 min.
		“LAS SILLA DE 4 PATAS” Se van a repartir a los participantes en 2 grupos equitativos, de los cuales elegirán a un voluntario, a este se le vendarán los ojos hasta que no pueda ver, se le dará la indicación que dentro de su grupo se distribuirán 2 pares de zapatos que mediante indicaciones tendrán que encontrarlos, uno a uno deberá ponerlos en cada una de las patas de las sillas. Ganará el grupo que consiga lograrlo con mayor rapidez.	2 vendas para los ojos 4 pares de zapatos 2 sillas	20 min.
DINÁMICA DE DESPEDIDA	“TORRE DE FIDEOS” Se designarán grupos pequeños, a quien se les entregarán 20 palitos de espagueti, 30 cm de cinta scotch y un bombón o más marshmellos, y se les dará la indicación que en un tiempo específico formen una torre y que el único requisito es que el bombón quede encima de la torre y lo soporte.	Equipo de sonido Canción relajante	20 min	
POST-TEST	Se realizará el post – test a todos los integrantes para verificar la efectividad del programa aplicado	Cuestionario de Post-Test	-	

Evaluación

La evaluación se realizará utilizando la técnica de evaluación de proceso, la cual se realiza por medio de preguntas, casos expositivos, testimonios, etc. Durante la realización de la sesión.

El programa general será evaluado a través de la aplicación del post – test, posterior a la aplicación de las cuatro sesiones propuestas.



Taller N° 001-2019 Turno de la mañana



Taller N° 001-2019, Turno Tarde.



Taller N°001-2019 Turno mañana



Taller N°001-2019 Turno Mañana



Taller N°001-2019 Turno Mañana



Taller N°002-2019 Turno Mañana



Taller N°002-2019 Turno Tarde

Capítulo 5

Las medidas del estrés

En cuanto al nivel de estrés de los docentes y de acuerdo al gráfico 27, casi el 50% de ellos experimentan niveles de estrés entre nivel intermedio y alto nivel de estrés, conforme a la valoración de la OIT – OMS. Dichos docentes aducen que el nivel de estrés que experimentan influye en la productividad y su desempeño dentro de la institución educativa.

Luego de haberse aplicado el plan de intervención propuesto, los resultados son más que alentadores, pues indican, de acuerdo con la figura XI, que más del 95% de los docentes experimentaron bajo nivel de estrés, considerando el nivel disminuido según OIT -OMS.

Al aplicar la ficha de observación de desempeño docente se observó como resultados que el nivel que muestra está en una escala de proceso. Conforme se puede observar en las figuras correspondientes del punto 3.1.3.

El Plan de intervención fue diseñado y planificado para ejecutar talleres acerca del manejo del estrés, y con la intervención de un profesional en Psicología. Durante el desarrollo se programaron 4 talleres.

En cuanto a la relación entre el estrés y el desempeño docente y conforme a los resultados de la prueba estadística, se identificó una relación alta y directa entre la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación de Pearson es R es igual a 0.751, con el valor de significancia p menor a 0,05, aceptándose la hipótesis de investigación.

Gestionando el estrés mejoramos el desempeño laboral de los docentes

Los niveles de estrés obtenidos al aplicar la encuesta, como pre test a los docentes de la Institución indican altos niveles de estrés, conforme se observa en la Figura XII. Sin embargo, luego de aplicarse el plan de intervención con la muestra de estudio, y después de

aplicar la encuesta pos test, los resultados arrojaron mejoría considerable, pues según el Gráfico 36, mas del 95% de los docentes observados muestran un bajo nivel de estrés según la valoración OIT-OMS. Por lo tanto, concluimos que la aplicación del plan de intervención fue un éxito pues se ve reflejado en la mejoría del estado de estrés de los docentes que constituyen la muestra.

SE identificó que el nivel de desempeño de los docentes está en proceso conforme a los resultados proporcionados por la entidad correspondiente y las figuras referenciadas en la discusión

El diseño y la ejecución del plan de intervención se realizó ajustándose a las características de la Institución Educativa y a los horarios de la mayoría de los docentes, lo cual garantizó la ejecución de la totalidad de sus actividades. En cuanto a los objetivos del mismo, podemos concluir que estos se lograron los cuales se ven reflejados en Tabla 30 y Gráfico 27.

SE identificó una relación alta y directa ante la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación de Pearson es R es igual a 0.751, con el valor de significancia p menos a 0.056, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Recomendaciones

El estrés laboral es un mal de la salud que padece cualquier ser humano, en cuanto a personas que realizan algún trabajo se ocasiona a partir de las responsabilidades que este genera. El trabajo que realizan los docentes de la institución no es ajeno a la realidad, por lo tanto; los padecimientos de altos niveles de estrés, pueden reflejarse en bajos niveles de desempeño docente dentro de la institución educativa. Por este motivo se recomienda planificar la continuidad del plan de intervención desarrollando basados en los resultados obtenidos.

Recomendamos programar o planificar la continuidad de la ejecución del plan de intervención en los docentes de las instituciones educativas.

A los directivos de la institución educativa socializar los resultados obtenidos, para tomar decisiones pertinentes y mejorar la problemática estudiada.

A los profesores que utilicen como referente los instrumentos de la investigación los cuales deben ser aplicados a muestras de estudio que tengan las mismas características que los participantes de la investigación.

Cuestionario de estrés

Adaptación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Escala de estrés organizacional

Objetivo:

- ✧ Diagnosticar el nivel de estrés en los Docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe, 2019.

Instrucciones: Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

- ✧ Anote 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- ✧ Anote 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- ✧ Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- ✧ Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- ✧ Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- ✧ Anote 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- ✧ Anote 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

ITEMS	VALORACIÓN
1) El que no comprenda las metas y misión de la I.E. me causa estrés.	
2) El rendirle informes al director y a mis colegas me estresa	
3) El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	
4) El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	
5) El que mi coordinador de área no dé la cara por mi ante el director me estresa	
6) El que mi coordinador de área no me respete me estresa	
7) El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	
8) El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	
9) El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la I.E. me causa estrés	
10) La forma en que trabaja la I.E. no sea clara me estresa	
11) El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	
12) El que las personas que están a mi nivel dentro de la I.E. tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	
13) El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	
14) El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la I.E. me estresa	
15) El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	
16) El que se maneje mucho papeleo dentro de la I.E. me causa estrés	
17) El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	
18) El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	

ITEMS	VALORACIÓN
19) El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	
20) El que la I.E. carezca de dirección y objetivos me causa estrés	
21) El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	
22) El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	
23) El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	
24) El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	
25) El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	

Ficha de evaluación de desempeño docente en EBR – EBA – EBE

Objetivo: Identificar el nivel de desempeño docente actual en el Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe, 2019

Docente evaluado: _____

Los valores que corresponden a la puntuación obtenida por los docentes es la siguiente:

CRITERIO	SI	NO
1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.		
2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.		
3. Impulsa la reflexión, la imaginación y/o el pensamiento crítico.		
4. Determina el avance de la enseñanza para retroalimentar a los educandos y adaptar su educación.		
5. Inicia un entorno de tolerancia y cercanía.		
6. Organiza con positivismo la conducta de los educandos.		

Para el caso de educación física

7. Utiliza métodos pedagógicos que promueve el crecimiento de aptitudes.		
--	--	--

PUNTUALIDAD	SI	NO
8. El maestro llega a la hora a sus clases.		
9. El maestro cumple con el cronograma y acata la jornada de clases programadas por el colegio.		

Referencias

- Álvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*. La Morita.
- Antonova, E. (2016). *Occupational stress, job satisfaction, and employee loyalty in hospitality industry: a comparative case study of two hotels in Russia*. Modul Vienna University. <https://cutt.ly/PCTdWmR>
- Babu Divakar, J. (2015). *Factors Leading To Work Stress And Its Impact On Employee Performance – A Case Study Of Reliance Fresh, India*. Dublin Business School. <https://hdl.handle.net/10788/2336>
- Bobadilla Merlo, C. C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro Del Perú]. Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4251>
- Bono Cabré, R. (2014). *Diseños Cuasi-Experimentales Y Longitudinales*. Universidad de Barcelona. <https://cutt.ly/BCTgQ0O>
- Chávez, L. C. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de ELECTROSUR S.A. en el periodo 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional <https://cutt.ly/CCOb4BW>
- Choquejahu Olivera, L. (2017). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://cutt.ly/FCOnxPZ>
- Condarcuri, R. (2016). *Estrés Laboral en Colombia*. IEPP–Instituto Europeo de Psicología Positiva.
- ControlGroup. (5 de octubre de 2017). Propuesta para evaluar el desempeño laboral. *Control Group*. <https://www.controlgroup.es/desempeno-laboral/>

- Davis, K., y Newstrom, J. W. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. McGraw-Hill. <https://cutt.ly/dCOUinK>
- Delgado, M. A. (1991). *Documento Divulgativo estrés Laboral*. I.N.S.H.T.
- Dorta Quintana, A. (7 de enero de 2013). Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional. *Centro de desarrollo gerencial*. <https://cutt.ly/OCOUsT>
- ECURED. (8 de abril de 2013). Desempeño Laboral. *ECURED*. https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral
- El Comercio. (20 de agosto de 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. <https://cutt.ly/GCon3T0>
- El Economista. (09 de diciembre de 2015). Malos líderes elevan niveles de estrés laboral. *El Economista*. <https://cutt.ly/lCOU6C6>
- Estrategia. (11 de junio de 2018). Satisfacción laboral en Chile llega a 72% subiendo 9 posiciones en el ranking global en un año. *Estrategia*. <https://cutt.ly/UCOIHOj>
- Flores, R., y Gerónimo, E. (2015). *Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Nuestra Señora del Carmen" Huaral-2014*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://cutt.ly/8COORJK>
- Gestión. (17 de mayo de 2018). Las duras consecuencias de permitir el avance del estrés laboral. *Gestión*. <https://cutt.ly/XCOOMEa>
- Gestión. (23 de julio de 2018). The Economist. El estrés que mata a los trabajadores estadounidenses. *Gestión*. <https://cutt.ly/uCOP5n4>
- Gestión. (18 de febrero de 2019). ¿Cómo enfrentar el estrés laboral? *Gestión*. <https://cutt.ly/mCOPSl0>
- Gobierno Regional de Lambayeque. (02 de mayo de 2016). Estrés Laboral un riesgo latente. *Gobierno Regional de Lambayeque*. <https://cutt.ly/iCKY0YR>

- González Acabal, M. R. (2014). *Estrés y desempeño laboral (estudio realizado en Serviteca ALTENSE De Quetzaltenago)*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <https://cutt.ly/XCOS-Kzc>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- HSEC Magazine. (Octubre de 2017). Estrés laboral. El mal que afecta al 61% de los chilenos. *HSEC Magazine*.
- Huamanchumo, L. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1975>
- La República. (29 de marzo de 2018). El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. *La República*. <https://cutt.ly/2CKYkly>
- Madrigal, K., Marín, E., Mitrandra, L., Muñoz, M., Olaso, A., Orozco, D., & Paniagua, M. (2009). *La utilización de la encuesta en la investigación cuantitativa*. ULACIT.
- Palomino Bossio, M. J., & Peña Leguía, R. G. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda.* [Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/11227/3991>
- PREVECON. (13 de abril de 2018). El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. *PREVECON*. <https://cutt.ly/2CKFtDx>
- Psicología Online. (14 de marzo de 2018). Definiciones de estrés laboral según autores *Psicología Online*. <https://cutt.ly/HCKFbrz>
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

- RPP Noticias. (10 de noviembre de 2015). Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral. *RPP Noticias*. <https://cutt.ly/5CKSIjp>
- Ruiz Aguilar, I. A., & Vega Condor, K. L. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales.[Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11845>
- Salazar Gómez, C. A. (2011). Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral. *CES Salud Pública*, 2(1), 85-90 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677158>
- Salcedo, A. (19 de febrero de 2019). Definición de Encuesta. *Promo-negocios.net* <https://cutt.ly/lCKHwth>



Religación
Press
Ideas desde el Sur Global



R E L I G A C I Ó N
CICSHAL

Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades
desde América Latina

