

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
SUPERIOR



FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL DISTRITO DE
CHAGLLA, HUÁNUCO 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ÉTICA Y VALORES EN
EDUCACIÓN
TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
SUPERIOR

TESISTA: ESPINOZA PRE KELLY NAIDA

ASESOR: MG. TARAZONA BARDALES JOEL CIPRIANO

HUÁNUCO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por estar siempre conmigo; se constituye en mi roca y fortaleza en todo momento, por amor que siento por Él.

A mis padres Macario y Marcelina por su motivación para seguir estudiando y por el apoyo incondicional durante toda mi vida.

A mi amado hijo Edwin Deivit, por ser mi motor y motivo, por su comprensión y cederme su tiempo para cumplir mi meta.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por darme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

A todos mis maestros por compartir sus conocimientos.

A mi asesor de tesis Mg. Joel Cipriano Tarazona Bardales por su guía y orientación oportuna.

A las especialistas, directores y docentes de la Ugel Pachitea, distrito de Chaglla por su apoyo incondicional durante la aplicación de los instrumentos.

La autora

RESUMEN

La presente investigación titulada Factores laborales y el nivel de estrés en docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla, Huánuco 2021, fue elaborado bajo la metodología de tipo aplicada, el nivel utilizado fue explicativa y un diseño no experimental observacional, la población estuvo conformada por 38 docentes de nivel inicial pertenecientes al distrito de Chaglla, para la obtención de la muestra, como la población es pequeña se optó tomar toda la población total. Para recolectar los datos se utilizaron dos cuestionarios, antes de aplicar los cuestionarios fueron validados mediante Juicio de Expertos y confiabilizados mediante el Alfa de Cronbach. Después del tratamiento estadístico realizado en el Software SPSS V 25, los resultados obtenidos evidencian que el 86,8% de los docentes afirma que muchas veces el trabajo se prolonga más de lo debido, los niños vienen con problemas familiares, los ambientes educativos son inadecuados, causando que se carguen generando un agotamiento emocional excesivo y esto implica que no tengan deseos de superación tanto personal y profesional. Este hecho se ve reflejado estadísticamente por el baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0,723 y con un nivel de significancia de 0,000 menor que 0,05 (P- valúe) por lo que los datos son significativos, por lo que se rechaza la Hipótesis nula.

Palabras clave: Factores laborales, Nivel de Estrés, actividad docente.

ABSTRACT

The present investigation entitled labor factors and the stress level in initial education teachers in the district of Chaglla, Huánuco 2021, was prepared under the applied type methodology, the level used was explanatory and a non- experimental observational design, the population was made up of by 38 initial level teachers from the Chaglla district, to obtain the sample, as the population is small, it was decided to take the entire total population. Two questionnaires were used to collect the data, before applying the questionnaires they were validated by Expert Judgment and made reliable by Cronbach's Alpha. After the statistical treatment carried out in the SPSS V 25 Software, the results obtained show that 86,8% of the teachers affirm that many times the work lasts longer than it should, the children come with family problems, the educational environments are inadequate, causing that are loaded generating excessive emotional exhaustion and this in turn does not want to improve both personally and professionally. Being statistically reflected by the Spearman correlation estimation scale of 0,723 and with a significance level of 0,000 less than 0,05 (P-value) so the data are significant, so the null hypothesis is rejected.

Keywords: Labor factors, Stress level, teaching activity.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Fundamentación del problema.....	11
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	13
1.3 Viabilidad de la investigación.....	13
1.4 Formulación del problema.....	14
1.4.1 Problema general.....	14
1.4.2 Problemas específicos.....	14
1.5 Formulación de objetivos.....	14
1.5.1 Objetivo general.....	14
1.5.2 Objetivos específicos.....	14
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	16
2.1 Formulación de las hipótesis.....	16
2.1.1 Hipótesis general.....	16
2.1.2 Hipótesis específicas.....	16
2.2 Operacionalización de las variables.....	18
2.3 Definición operacional de las variables.....	19
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	20

3.1	Antecedentes de investigación	20
3.2	Bases teóricas	24
3.3	Bases conceptuales	32
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO		34
4.1	Ámbito.....	34
4.2	Tipo y nivel de investigación	34
4.2.1	Tipo de estudio.....	34
4.2.2	Nivel de estudio.....	35
4.3	Población y muestra	35
4.3.1	Descripción de la población.....	35
4.3.2	Muestra y método de muestreo	37
4.4	Diseño de investigación.....	37
4.5	Técnicas e instrumentos	38
4.5.1	Técnicas.....	38
4.5.2	El instrumento	39
4.5.2.1	Validación de los instrumentos para la recolección de datos.	39
4.5.2.2	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos...	39
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	40
4.7	Aspectos éticos	40
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		41
5.1	Análisis descriptivo	41
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	49
5.2.1	Prueba de Hipótesis.....	49
5.3	Discusión de resultados	57
5.4	Aporte científico de la investigación.....	58
CONCLUSIONES.....		59

SUGERENCIAS	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS.....	66

INTRODUCCIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue el explicar “la incidencia de los factores laborales en el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021”. Hoy en día el estrés ha llevado a muchos docentes a derrumbarse por sobrecargarse de trabajo virtual y acompañamiento al alumnado; y a esto Guzmán (2014) considera que:

La actividad docente pertenece o está dentro de los trabajos de riesgo, debido a que “la enseñanza es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo”. “En general, el estrés laboral crónico supone un estado mental negativo, persistente y vinculado a la actividad laboral, caracterizado por agotamiento emocional, sentimientos de reducida competencia, escasa motivación y actitudes disfuncionales en el trabajo” (p.20).

Y en este contexto, Guerrero (2005) y Martínez (2011) indican que:

“Los docentes sufren un nivel alto de estrés frente a la tensión laboral condicionada por el trabajo contra reloj, las malas relaciones sociales con sus compañeros, la falta de apoyo, la falta de coordinación, la competitividad, el afán de impartir su enseñanza de la mejor manera, la sobre carga de trabajo y otros”.

Para abordar esta problemática, el contenido de la tesis se ha dividido en cinco capítulos.

Capítulo I: “Aspectos básicos del problema que incluye; la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, la formulación del problema y la formulación de los objetivos”.

El Capítulo II: “Sistema de hipótesis que contiene; la formulación de las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables”.

El Capítulo III: “Marco teórico que incluye; los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales”.

El Capítulo IV: “Metodología que incluye; el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, la técnica e instrumento, la técnica para el procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos”.

El Capítulo V: “Resultados y discusión que incluye; el análisis descriptivo, el análisis inferencial o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación. Finalmente, presentamos las conclusiones; las sugerencias propuestas, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos”.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

En la actualidad, la realidad laboral plantea una mayor exigencia por parte del colaborador o trabajador, en el sentido de que, “En este mundo de cambios acelerados, donde absolutamente todo va en aumento: las horas de jornadas laborales, la presión por querer que las cosas se hagan en el menor tiempo posible”, el trabajar bajo exigencias, etc. han puesto en evidencia los serios problemas de salud que pueden padecer aquellas personas que están sometidas a esta realidad. A este hecho Viego y Abello (2013) aluden que, “prácticamente en todo el mundo los factores laborales, en especial los psicosociales, pasan desapercibidos por las empresas, debido a que son intangibles, perjudicando la calidad de vida de los trabajadores”.

Esta situación no es ajena a los docentes, puesto que no solo cumplen labores académicas propias de los procesos de enseñanza aprendizaje, sino que, también están en la obligación de efectuar cargos administrativos y otros que no les corresponde o compete, además, muchos poseen una familia a la cual también deben dedicarle tiempo, capacitaciones o actividades que conllevaran a su crecimiento profesional, etc. generando en ellos una sobrecarga laboral y emocional a causa del cansancio y el estrés.

En el Perú, “la situación de los maestros no es diferente; las bajas remuneraciones, el poco reconocimiento del rol docente, unido a una mala formación profesional, hacen que se presenten alteraciones en el desempeño docente, esto conlleva a la tensión, desaliento, pesimismo e insatisfacciones que afectan seriamente la conducta y en ocasiones la salud física y emocional de los profesores”. (Parihuamán, 2017, p.7).

Mingote (2008), explica que “los profesores de todos los niveles educativos, hoy en día, están sujetos a presiones similares que el resto de empleados de grandes organizaciones” mostrándonos que las condiciones laborales en el mundo académico han cambiado significativamente en los últimos 20 años, mucho más

en el día de hoy, que a consecuencia de la pandemia del COVID19 la sociedad vive una crisis de salud pública, por lo que el gobierno decreto el 16 de marzo el distanciamiento social obligatorio. “Este hecho ha influido a 9,9 millones de estudiantes peruanos debido a que las clases presenciales quedaron suspendidas dando paso a la modalidad virtual mediante la plataforma “Aprendo en Casa”, una nueva estrategia de educación a distancia para la educación preescolar, primaria y secundaria” (Ministerio de Educación, MINEDU, 2020).

Este contexto, ha llevado a muchos docentes a derrumbarse por el estrés causado por sobrecargarse de trabajo virtual y acompañamiento al alumnado. A esto Guzmán (2014) considera que “la actividad docente pertenece o está dentro de los trabajos de riesgo, debido a que la enseñanza es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo”. “En general, el estrés laboral crónico supone un estado mental negativo, persistente y vinculado a la actividad laboral, caracterizado por agotamiento emocional, sentimientos de reducida competencia, escasa motivación y actitudes disfuncionales en el trabajo” (p.20).

Además, Guerrero (2005) y Martínez (2011) declaran que los “docentes sufren un nivel alto de estrés frente a la tensión laboral condicionada por el trabajo contra reloj, las malas relaciones sociales con sus compañeros, la falta de apoyo, la falta de coordinación, la competitividad, el afán de impartir su enseñanza de la mejor manera, la sobre carga de trabajo y otros”.

Los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel inicial en el distrito de Chaglla, sujetos de nuestra investigación, no están fuera de este problema, ya que se puede percibir ciertas manifestaciones de estrés laboral, lo cual “se ha convertido en una de las principales causas de deficiencia, bajo rendimiento laboral o académico y produciendo los trastornos psicossomáticos y síntomas físicos, llevando a la persona que lo padece muchas veces hasta la atención médica inmediata”.

Por lo antes expuesto, la presente investigación pretende estudiar la incidencia entre los factores laborales y el nivel de estrés en docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Justifico mi investigación en tres aspectos:

➤ **Justificación teórica**

El presente trabajo de investigación permitirá conocer aspectos teóricos importantes referidos factores laborales y el nivel de estrés de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Chaglla en la provincia de Pachitea y departamento de Huánuco. Por lo que, de acuerdo con los resultados que se lograrán obtener, se dispondrá de información científica y válida, que facilite a las personas o entidades los descubrimientos y las actualizaciones que resulten pertinentes y sirvan para la solución de la problemática planteada sobre estas dos variables en estudio.

➤ **Justificación práctica**

Los directores, “los docentes y entidades pertinentes, al ser parte de la problemática en general, aportaran con sus conocimientos, vivencias y experiencias en el desarrollo de esta investigación, permitiendo así saber y determinar mucho mejor la situación actual de las variables de estudio y con los resultados se podrá buscar nuevos mecanismos que faciliten el trabajo adecuado para la mejora de la educación”.

➤ **Justificación metodológica**

“En cuanto a la recopilación de datos se va a elaborar encuestas concernientes a las variables de estudio. Se aplicará las técnicas, instrumentos y planificación para conocer el grado de asociación causal de las variables”.

1.3 Viabilidad de la investigación

El presente estudio será factible por las siguientes razones.

- Disponibilidad de recursos financieros, el estudio se realizará por medio de los recursos monetarios propios del investigador, no requerirá de ningún financiamiento de alguna entidad financiera.
- Disponibilidad ética; el desarrollo del estudio no dañará ni causará alteraciones en las instituciones a trabajar, más bien contribuirá al desarrollo personal y profesional de directores y docentes.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo inciden los factores laborales en el nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021?

1.4.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera inciden los factores laborales en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021?
- b. ¿De qué forma inciden los factores laborales en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021?
- c. ¿Cómo inciden los factores laborales en la falta de logro personal de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Explicar la incidencia de los factores laborales en el nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

1.5.2 Objetivos específicos

- a. Determinar la incidencia de los factores laborales en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

- b. Explicar la incidencia de los factores laborales en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.
- c. Verificar la incidencia de los factores laborales en la falta de logro personal de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

H₀: Los factores laborales no inciden significativamente en el nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

H₁: Los factores laborales inciden significativamente en el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

2.1.2 Hipótesis específicas

H₀: Los factores laborales no inciden significativamente en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

H₁: Los factores laborales inciden significativamente en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

H₀: Los factores laborales no inciden significativamente en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

H₂: Los factores laborales inciden significativamente en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

H₀: Los factores laborales no inciden significativamente en la falta de logro personal de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

H₃: Los factores laborales inciden significativamente en la falta de logro personal de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.

2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
VI Factores laborales	Cualitativa	Factores laborales “Conjunto de condiciones laborales o elementos en la organización donde el empleado se relaciona a menudo en el trabajo, su medio ambiente, siendo satisfactorio o no”. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017)	Factores relacionados con la presión y la exigencia	-Productividad -Cumplimiento de metas. -Presión familiar.	1-4	Cuestionario	Ordinal
			Factor organizativo	-Sobrecarga laboral. -Organización institucional. -Horario laboral.	5-8	Cuestionario	Ordinal
			Factor ambiental	-Espacio físico. -Iluminación. -ventilación.	9-12	Cuestionario	Ordinal
VD Nivel de Estrés	Cualitativa	Nivel de Estrés “Conjunto de respuestas automáticas que nuestro cuerpo produce de forma natural ante situaciones que atiende como amenazantes, y ante las cuales la reacción más inmediata es situarnos en el estado de alerta” (Yánes, 2008)	Agotamiento emocional	-Cansancio. -Desgaste físico. -Desgaste intelectual.	1-9	Cuestionario	Ordinal
			Despersonalización	-Negatividad -Aislamiento -Friedad	10-14	Cuestionario	Ordinal
			Falta de logro personal	-Baja autoestima -Falta de logros -Frustración	15-22	Cuestionario	Ordinal

2.3 Definición operacional de las variables

➤ Factores laborales

“Son aquellos elementos dentro del ámbito laboral del docente de que le genera estrés, considerando entre ellos a los que están dados por los factores relacionados con la presión y la exigencia, factores organizativos, burocráticos y actores ambientales, se expresa en valores de malo, medio y bueno de acuerdo a la escala de Likert, para la medición de los indicadores se utilizará un instrumento llamado cuestionario con 24 preguntas”.

➤ Nivel de estrés

“Son las respuestas que refiere el docente en relación al agotamiento emocional, despersonalización y falta de logro personal que experimentan como consecuencia de sus jornadas de trabajo en la docencia”, se expresa en valores de bajo, medio y alto definidos en el cuestionario de modos de afrontamiento del estrés (COPE) con 52 preguntas”.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

Se han definido las siguientes investigaciones:

A nivel internacional

Chávez (2018), en su tesis titulada “*Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una institución educativa del distrito metropolitano de Quito*”. El objetivo de la investigación fue “determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en la población estudiada”. “La investigación fue cuantitativa, correlacional y transversal con una muestra de 92 docentes. Los instrumentos utilizados fueron Factores de riesgo psicosocial FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”. Se concluyó que: “Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis siendo que los factores de riesgo psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral”.

Ospina (2016), en su tesis de maestría titulada “*Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo*”. El objetivo de la presente investigación fue “identificar y comparar los niveles y síntomas de estrés característicos de la población estudiantil femenina y masculina de una institución de educación superior militar de Bogotá, D.C., y las estrategias de afrontamiento adoptadas por dicha población, tanto en su formación militar como académica en las diferentes carreras complementarias”, “se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño no experimental, con un nivel cuantitativo, correlacional, se trabajó con una muestra de 261 estudiantes”. “Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario” y se concluyó en lo siguiente: “Resulta conveniente iniciar este capítulo mencionando que la totalidad de los objetivos propuestos fueron cumplidos, tanto desde lo metodológico como en lo pertinente al análisis de los resultados; se validó la hipótesis nula y se descartó la hipótesis de trabajo sobre las diferencias existentes entre hombres y mujeres en síntomas de estrés y estrategias de afrontamiento en una institución de educación militar en Bogotá”.

García (2016), en su tesis de licenciatura titulada “*Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca*”. Cuenca 2015. El objetivo de la presente investigación fue “proponer directrices generales a las autoridades de la Universidad de Cuenca para eliminar los riesgos evitables y disminuir los no evitables mediante la implantación de medidas de promoción y protección del riesgo de estrés en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca”, “se empleó el tipo de investigación Descriptivo, transversal, correlacional, utilizando un diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 607 personas obtenida de la base de datos de Talento Humano, de las cuales 219 fueron trabajadores y 388 administrativos de la Universidad de Cuenca.. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y la entrevista y el instrumento utilizado fue cuestionario, ficha de entrevista” y se concluyó en lo siguiente: “De acuerdo al modelo utilizado para el análisis se determinó evidencias de que existen diferencias estadísticamente significativas con demanda psicológica para sexo, relación laboral y cargo o puesto. En cuanto a las variables control se encontró con empleo de habilidades en cargo o puesto y relación laboral. En Autoridad de decisión con edad, cargo o puesto y tipo de relación laboral. En amplitud de decisión con cargo / puesto y relación laboral”.

A nivel nacional

Socorro (2016), en su tesis de maestría titulada “*Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*”. El objetivo de la presente investigación fue “identificar los principales factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico”, “se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, y con un enfoque cualitativo, se trabajó con una muestra de 36 profesores de secundaria del colegio San José de Monterrico”. “Para la recolección de la información se aplicó la técnica cuestionario y el instrumento utilizado fue encuesta” y se concluyó en lo siguiente: “Ninguna de las seis dimensiones en las que se agrupan los factores asociados al estrés (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento) muestran resultados de estar causando cuadros

de estrés o indicios del síndrome del profesor quemado en los profesores de la institución”.

Sánchez (2017), en su tesis de maestría *“Factores socio laborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo”*. El objetivo de la presente investigación fue “determinar la relación entre los factores sociolaborales y el nivel de estrés de los docentes de la ciudad de Huancayo”, “se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 245 docentes de las Instituciones Educativas estatales de la Ciudad de Huancayo. Para la recolección de la información se aplicó la técnica test y el instrumento utilizado fue test de tendencia al Síndrome de Burnout” y se concluyó en lo siguiente: “Se logró determinar la relación que existe entre los factores sociolaborales y estrés en los docentes de la ciudad de Huancayo. Donde se analizó la relación obtenida de los seis factores puestos a prueba de hipótesis determinando que, los factores sociolaborales que tienen relación con el estrés son: edad, estado civil, tiempo de servicio, carga familiar y la condición laboral. El único factor sociolaboral que no guarda relación con el estrés es el género de los docentes de la ciudad de Huancayo”.

Donayre (2016), en su tesis de maestría titulada *“Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe”*. “El objetivo de la presente investigación fue analizar las percepciones de estrés laboral en el aula o fuera de ella por los docentes de educación básica regular en una IEPB que aplica los programas internacionales IGCSE y del Diploma”, “se empleó el tipo de investigación aplicada de investigación, utilizando un diseño cuasi experimental, se trabajó con una muestra de 31 docentes que hacen uso de los programas internacionales de estudio. Para la recolección de la información se aplicó la técnica incidente críticos y el instrumento utilizado fue entrevista cualitativa semiestructurada” y se concluyó en lo siguiente: “La percepción sobre estrés laboral en los docentes de educación básica regular de nivel secundario en una IEPB que aplican el programa IGCSE de Cambridge International Examinations y el programa del Diploma de la Organización del Bachillerato Internacional, se relacionó directamente con el malestar proveniente de las diferentes

responsabilidades y funciones que tienen que desempeñar los mismos dentro de la institución educativa, y de las cuales resultaron diferentes situaciones problemáticas que mostraban un nivel de estrés laboral”.

A nivel local

Ramírez, (2019), en su tesis de maestría titulada “*Factores laborales relacionados al desempeño directivo en la unidad de gestión educativa local Huánuco, 2018*”. El objetivo de la presente investigación fue “determinar la relación existente entre los factores laborales y el desempeño de los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, 2018”, “se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño no experimental, con un nivel cuantitativa, y con un enfoque descriptivo/correlacional; se trabajó con una muestra de 64 directores. Para la recolección de la información se aplicó la técnica análisis documental y como instrumento la ficha de evaluación”. Se concluyó en lo siguiente: “Se determinó que existe relación significativa entre los factores laborales y el desempeño de los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, 2018; afirmación que se fundamenta en $p\text{-valor} = 0,000$. Existiendo una correlación positiva media (valor del coeficiente de correlación 0,438) entre los factores laborales y el desempeño de los directivos; es decir, a mayores factores laborales mejor desempeño de los directivos en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco”.

Berrios y Clemente (2018), en su tesis titulada “*Nivel de estrés y actitudes frente a la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública- Huánuco 2018*”. El objetivo de la presente investigación fue “determinar el grado de relación que existe entre el nivel de estrés y las actitudes frente a la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública – Huánuco 2018, se empleó el tipo de investigación cuantitativa, utilizando un diseño o descriptivo - correlaciona, con un nivel no experimental, se trabajó con una muestra de 83 docentes”. “Para la recolección de la información se aplicó la técnica test y el instrumento utilizado fue inventario de estrés y se concluyó” en lo siguiente: “Los resultados obtenidos es que si existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en

docentes de una institución pública de Huánuco lo cual nos permite entender que el estrés es un indicador significativo para realizar bien nuestro trabajo”.

3.2 Bases teóricas

A. Variable independiente: Factores laborales

Los factores laborales son definidos como “el conjunto de condiciones laborales o elementos en la organización donde el empleado se relaciona a menudo en el trabajo, su medio ambiente, siendo satisfactorio o no”. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017)

Es así que las “condiciones de trabajo que se convierten en factores de riesgo laborales”, cuando estas inciden de forma negativa en la salud del trabajador o colaborador.

Socorro (2016) menciona que “los factores laborales que se dan en las organizaciones crean múltiples demandas y dificultosas en el trabajador siendo las fuentes del estrés que nacen del modo de trabajo o del ambiente donde se encuentra el trabajador”.

Sánchez (2017) afirman que el “factor laboral va en cambio constante, debido al crecimiento rápido de los avances científicos y tecnológicos y como consecuencias provoca cambios también rápidos en los medios de preparación”. Esto significa que los trabajadores deben enfrentarse a:

- a) La necesidad de desarrollar habilidades para lograr nuevos aprendizajes y destrezas;
- b) La necesidad de aprender varias maneras de trabajar y relacionarse con los demás;
- c) La presión que ejercen los demás tratando de buscar mayor productividad;
- d) Las exigencias para acrecentar la calidad de trabajo;
- e) Trabajar mayor tiempo y con la remuneración no considerada;
- f) Mayor competencia por otros profesionales con conocimientos modernos;
- g) La inseguridad del trabajo que ofrecen menos beneficios;
- h) Poco tiempo para la recreación de uno mismo con la familia y amigos.

Labor docente

“La actividad docente escolar, enseñanza primaria y secundaria, lejos de ser una actividad tranquila y saludable parece encontrarse entre las más estresantes”. (Enjuto, 2020)

“Los elementos que se encuentran dentro del ámbito laboral del docente, como es su Institución Educativa, que le genera estrés, considerando entre ellos el factor de la presión y exigencia por parte de los superiores, padres de familia y alumnos; el factor organizativo involucrando el clima organizacional relacionado con la burocracia de la institución, relaciones humanas, los horarios que implica enseñar y por último el factor ambiental involucrando el espacio de trabajo”.

Factores relativos al desarrollo de la tarea docente

Para Enjuto (2020), los principales factores en el desarrollo de la docencia son:

- a) “Naturaleza del trabajo: Exige elevados niveles de atención, procesos mentales complejos (memoria, razonamiento, expresión, cálculo), necesidad de utilizar estrategias múltiples de enseñanza- aprendizaje, adaptaciones a las diferentes capacidades de los alumnos, responsabilidad ante los padres, la Administración y la sociedad”;
- b) “Desinterés e indisciplina entre los alumnos: Gestos despectivos, actitudes desafiantes, amenazas veladas, agresiones físicas, generan inseguridad sobre el valor social de la función docente y una gran inseguridad personal, incluso miedo, y más entre las profesoras”;
- c) “Falta de oportunidades para utilizar los conocimientos: Con unos niveles de contenidos cada día más rebajados en cantidad y grado de dificultad, el trabajo pierde variedad y creatividad. Puede generar aburrimiento, pérdida de interés, frustración, depresión”;
- d) “Horarios de trabajo: Rígidos; en gran medida impuestos. Los horarios compartidos en centros distintos, horarios distribuidos en dos turnos, producen fatiga y pueden entrar en conflicto con los horarios de otros miembros de la familia”;
- e) “Trabajo no deseado fuera del lugar de residencia: Generalmente presenta los inconvenientes propios del horario más los derivados del traslado: más tiempo, más gastos. Implica cambios de ambiente social, compañeros, equipos directivos, incremento de la fatiga física y mental”;
- f) “Condiciones físicas: Las condiciones físicas deficientes generan fatiga física y mental e insatisfacción”.

Dimensiones de la variable independiente: factores laborales

Según Tver y Rice (2008), los factores laborales pueden ser positivos o negativos, y surgir a eventos externos o internos. Estos factores pueden ser:

- **Factores relacionados con la presión y la exigencia.** “Se refiere a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se está trabajando. Entre estos estresores se encuentran; productividad, el cumplimiento de metas, la presión familiar”.
- **Factor organizativo.** “Son aquellos factores que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. Aquí entran a tallar la organización de la institución, el horario de trabajo, sobrecarga de trabajo”.
- **Factor ambiental.** “Son las condiciones físicas externas o también llamados factores del ambiente físico, que alteran el curso normal de la labor del profesional debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, entre los que se encuentran; la iluminación, el ruido, la ventilación”.

B. Variable dependiente: Nivel de estrés

Según Peiró y Salvador (1992) el “estrés es la respuesta ante la presencia de un estímulo o situación estresante”.

Por lo que se puede definir “como una respuesta física, mental y conductual de una persona que ante la presión interna y externa de su ambiente intenta adaptarse a ellas”.

En general el estrés, “es percibido con la interacción entre el individuo en relación a su ambiente o medio de trabajo, en las que las demandas o exigencias del ambiente condiciona o desborda la capacidad de control del individuo”. (Melgosa, 1999)

Dentro del campo laboral, se define al estrés “como un agregado de respuestas (de tipo cognitivo, comportamental, emocional y fisiológica), que surgen frente a elementos nocivos dentro del medio laboral y sus interacciones organizacionales”. (Peiró y Salvador, 1993)

Por la cual el estrés “viene a ser la respuesta de adaptación del profesional, el cual resulta de la interacción de procesos psicológicos y características particulares. También como consecuencia de situaciones, acciones o sucesos externos que requieren exigencias psicológicas y/o físicas al individuo”.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) define al estrés laboral “como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador”.

Fases del estrés

Hans Selye citado por Yánes (2008), en su “Teoría del Síndrome de Adaptación General”, describe tres fases sucesivas del estrés, las cuales son:

Fase de reacción de alarma: “Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante”.

Fase de resistencia: “En esta fase el cuerpo trata de afrontar los factores estresantes y limitar los efectos a la menor zona del cuerpo para poderles hacer frente”.

Fase de agotamiento: “Durante esta fase, la adaptación que realizó el cuerpo durante la segunda etapa no puede ser mantenida. Esto quiere decir, que los métodos utilizados para enfrentar al agente estresante, están agotados, trayendo como consecuencia que los efectos del mismo se pueden extender a todo el cuerpo, favoreciendo la aparición de alteraciones psicosomáticas. Al final de esta etapa el cuerpo puede o bien descansar o volver a la normalidad, o la muerte puede ser la última consecuencia. El final de esta etapa depende, en gran medida, de los recursos de energía adaptativa del individuo, de la gravedad del factor estresante y de los recursos adaptativos externos que se proporcionen, como el oxígeno”.

Principales Estresores

“Son llamadas a aquellas situaciones que generan presión y se originan de diversas fuentes de estrés, podemos dividir las en diversas categorías”. (Tacca y Tacca, 2020)

Fuentes ambientales: “Tales como el ruido, tráfico intenso, largas distancias recorridas, inadecuadas condiciones físicas en los lugares de trabajo y/o escuela, la inseguridad pública y los desastres naturales entre otros”.

Fuentes familiares: “Los problemas de los hijos y/o de los padres, los conflictos conyugales, enfermedades o muerte de algún familiar. Fuentes personales: la insatisfacción en el cumplimiento de metas, o bien, el planteamiento de metas muy altas y el pensamiento negativo. Tomar responsabilidad por las acciones de otros”.

Fuentes fisiológicas: “desequilibrio químico, enfermedades, forzar al cuerpo, factores hormonales (pubertad, menopausia, ciclo menstrual o de espermatozoides) donde cambian los niveles de hormonas, postparto, alergias”.

Fuentes laborales: “cargas excesivas de responsabilidad, tiempo limitado para entrega de trabajos, jefes exigentes y comunicación ineficaz, entre otros”.

Fuentes impersonales: “se refieren a la mala comunicación, llegar tarde a una cita o ser plantado, hablar con autoridades o interactuar con desconocidos. Uso de drogas: tabaco, alcohol, marihuana, inhalantes, tranquilizantes, cafeína”.

Tipos de estrés

Todos poseemos distintas capacidades ante la respuesta al estrés, clasificándolo esta patología en base a la intensidad y el tiempo de exposición:

Estrés transitorio o agudo: “es el más usual, determinado por pequeñas dosis (periodos de tiempo cortos), los cuales llegan a debilitar al individuo, son efectos de estresores ocasionales, como por ejemplo el estrés de las enfermeras antes de una supervisión. Se caracteriza por estados de humor voluble y cambiante, padecimientos médicos leves, dolores musculares y de cabeza y sobre todo que ante la falta del estresor desaparece sin mayor consecuencia”.

Estrés permanente o crónico: “viene a ser aquel, donde el individuo cotidianamente, realiza trabajos bajo condiciones sumamente estresantes, con preocupaciones extensas y frecuentes, este puede llegar a afectar su desempeño en su diario vivir originándole padecimientos médicos bastantes severos, algunas investigaciones asocian este tipo de estrés al cáncer”.

Consecuencias del estrés laboral

Hernández (2020) plantea las consecuencias y efectos negativos del estrés laboral. Las cuales se pueden presentar en los siguientes niveles:

- a) **A nivel fisiológica:** “Taquicardia, aumento de tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la gargantea, dilatación de pupilar, etc.”
- b) **A nivel cognitivo:** “Sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.”
- c) **A nivel motor:** “Hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entre cortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductos impulsivos, risas nerviosas, bostezos etc. Estos pueden ser las consecuencias inmediatas que puede presentar una persona que tenga estrés laboral, lo cual es perjudicial para su salud”.

Prevención del estrés laboral

Hernández (2020) sostiene que se debe trabajar de forma organizacional y personal:

➤ **Atención individual del problema:**

- a) **Prevención primaria:** “Realizar difusión de información sobre el tema. Reforzar las habilidades personales que les permitan reducir el estrés. Concientizar y promocionar la prevención a través de trípticos, afiches, conferencias, etc.”

- b) **Prevención secundaria:** “Identificar y reconocer el estrés para mejorar este problema inculcando adecuados hábitos de trabajo, alimentación, ejercicio físicos y horas de sueños”.
 - c) **Prevención terciaria:** “Aplicar ejercicios de atención que permita reducir el nivel de estrés en el trabajador”.
- **Medidas organizacionales:**
- a) Prevención primaria: “Mejorar las condiciones físicas del ambiente de trabajo, crear cultura organizacional, así mismo mostrar interés en el desarrollo de los trabajadores”.
 - b) Prevención secundaria: “Mejorar los procesos, la comunicación y estilo de liderazgo”.
 - c) Prevención terciaria: “Incorporar una política democrática en las responsabilidades y decisiones”.

El estrés en la labor docente

“El estrés del docente es desencadenado por el conjunto de situaciones problemáticas cuya presencia e intensidad se mantiene a lo largo del tiempo, exigiendo una respuesta del docente y esta respuesta va a consistir en una reacción adaptativa que genera en el individuo respuestas de estrés desarrolladas ante el influjo de estímulos amenazantes”. (Ortiz, 2013)

Considerando que “los profesores tienen una carga emocional muy fuerte en su trabajo, la relación con los estudiantes en grupos grandes requiere mucha atención y paciencia”.

Para Rodríguez (2017) “entre los riesgos psicosociales a los que se enfrenta un profesor destacan la organización del trabajo y la presión por cumplir las expectativas y objetivos marcados para cada año”. “Según avanza el curso, los profesores pueden entrar en estados de ansiedad si surgen retrasos en la entrega y cumplimiento de objetivos”.

“El estrés es una de los riesgos con los que convive un profesor, desde factores de estrés social o del ambiente físico, hasta factores que afectan al propio individuo. Situaciones de agobio o preocupaciones, tanto por el trabajo en sí como por cada alumno”.

“La depresión es otro de los riesgos a los que se enfrentan los profesores que se ven superados por la situación laboral diaria. La falta de motivación o la hipersensibilidad son los primeros síntomas”.

“La labor docente ha estado expuesta a diferentes exigencias según el tiempo y espacio, y con respecto a la sociedad, la forma de gobierno y el rol que debe desempeñar. El estrés es la respuesta psicológica y fisiológica ante las demandas de su contexto cuando superan la capacidad de resolverlo por parte del individuo; en consecuencia, se crea un desequilibrio psicofísico, lo cual produce un desequilibrio de su comportamiento”.

Dimensiones de la variable dependiente: nivel de estrés

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó en cuenta la teoría del síndrome de burnout para considerar los niveles de estrés. Según Rodríguez (2017) este síndrome “se ha detectado como riesgo para las profesiones relacionadas al trabajo con individuos, como lo es la educación; por lo que se reconoce el magisterio como una labor propensa a desarrollar este fenómeno, ya que implica realizar diversas actividades dentro y fuera del aula, que van desde relacionarse con compañeros y alumnos”. “El modelo de burnout afirma que el burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro o realización personal en el trabajo”.

- **Agotamiento emocional.** Es definido como “la fatiga y el cansancio que puede demostrarse físicamente, psíquicamente o las dos juntas. En el área laboral es referido como a la percepción que la persona posee cuando su facultad de percibir se reduce o desaparece, es la percepción de no poder dar más a los demás”. (Travers & Cooper, 1997)

“El cansancio se muestra cuando el docente percibe la incapacidad para servir a estudiantes con el mismo aliento como lo hace en sus primeros periodos”.

- **Despersonalización.** “Se define como el progreso de actitudes, respuestas y sentimientos negativos, deshumanizados y distantes hacia las demás personas, principalmente a quienes se benefician en su

trabajo, guardados de un incremento de la irritabilidad y una escasez de aliento hacia el trabajo”. (Marsollier, 2013)

“Los docentes experimentan un distanciamiento no solo en los estudiantes, sino de sus colegas con quienes trabaja, demostrando una actitud irónica, despectiva e irritable ofreciéndoles la responsabilidad de su rendimiento laboral y de sus frustraciones”.

- **Falta de realización personal.** “Es definido como el requerimiento de logro de todo individuo para competir en su ámbito profesional”. (Pegalajar, 2017) Aquellas actitudes son mezcladas con emociones de satisfacción y orgullo. De otra manera, resulta una frustración en los docentes.

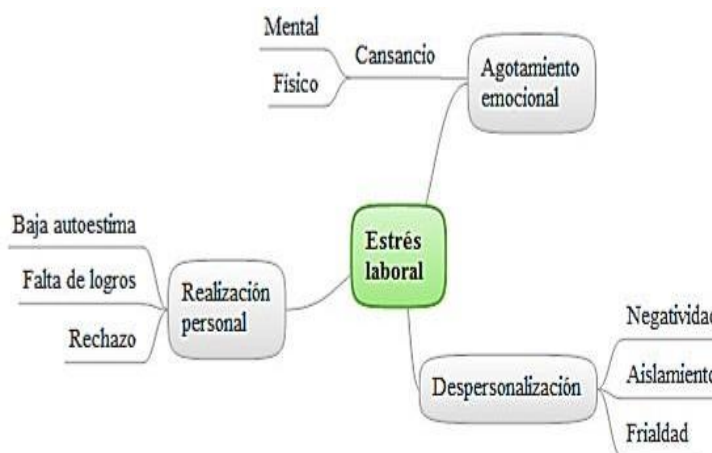


Ilustración 1: Niveles de estrés laboral Fuente: (Rodríguez, 2017)

Elaboración: Propia

3.3 Bases conceptuales

Docente

“Es una persona con elevada preparación, competencia y especialización que presta un servicio público. Además, la denominación profesional proporciona privilegio, autoridad y reconocimiento social a las personas que las asumen”.

Estrés

“Estado de tensión alterado o perturbado por la acción de agentes o condiciones del entorno (físicas, psicológicas o sociales) que necesitan modificación o adaptación, buscando una homeostasis”.

Estrés Laboral

“Es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo”.

Estresores

“Cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada”.

Factores laborales

“Características que tiene un centro de trabajo, en los diferentes aspectos (físicos, ambientales y sociales) las cuales van a influir en el desarrollo de la organización y en la calidad de vida de los trabajadores de la misma”.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El presente estudio se realizó en las instituciones educativas de estatales de nivel inicial pertenecientes al distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco (ver tabla N°1).

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de estudio

En la etapa de búsqueda del tema de investigación, es importante preguntarse sobre de la naturaleza y el propósito de la investigación a producir, de tal manera que nos lleve a asignarle un carácter o tipo a dicho estudio.

Dicho esto, en la opinión de Bernal (2000) considera dos tipos de investigación, “la investigación básica, pura o fundamental; y la investigación aplicada, o tecnológica” (p.69). Respecto a la investigación básica, Rodríguez (2011), postula que “se orienta a producir nuevos conocimientos, nuevas teorías, (p.31) (...) “la investigación básica produce un nuevo conocimiento que es llevado a la práctica mediante la investigación aplicada” (p.63). Por otro lado, referido a la investigación aplicada, Sánchez y Reyes (2017) mencionan que la investigación aplicada se caracteriza por “su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven (...) busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal”. (p. 44; 45)

Ante estas aclaraciones, la presente investigación no creó teorías, sino al contrario, se utilizó teorías apoyadas en investigaciones de tipo básicas para su aplicación en el contexto real de las instituciones del nivel inicial del distrito de Chaglla en el departamento de Huánuco.

Es así, que la presente investigación fue aplicada.

4.2.2 Nivel de estudio

En referencia al objeto de estudio de la presente investigación puedo mencionar que se enmarca en el campo de la ciencia educativas en la línea de laboral de los educadores, debido a que tiene como propósito explicar la incidencia de los factores laborales en el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco, de ahí que la investigación posea un carácter explicativo.

Supo (2012), da a conocer que existe seis niveles investigativos, “el nivel exploratorio, descriptivo, relacional, explicativo, predictivo y aplicativo” (diapositiva 3). Con respecto al nivel explicativo Sánchez y Reyes (2017), mencionan que “La investigación explicativa está orientada al descubrimiento de los factores causales que han podido incidir o afectar la ocurrencia de un fenómeno” (p.46).

En ese sentido, la presente investigación tuvo un nivel explicativo ya que en base en Sánchez y Reyes (2017), el nivel explicativo “posee como objetivo indagar y presentar la situación del estado o momento actual de un fenómeno y obtener el grado de asociación causal entre las variables de estudio”.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población del presente trabajo investigativo estuvo conformada por 38 docentes de nivel inicial pertenecientes al distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco, según lista de Instituciones Educativas actualizado al 2020 según ESCALE, tal y como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 1
Distribución de la población docente por Instituciones educativas estatales de nivel inicial pertenecientes al distrito de Chaglla.

Nom. CP MINEDU	Localidad	Nom. IIEE	Nivel	Ges. / Dep.	Docentes
CHAGLLA		37	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	9
SANTA RITA ALTA		273	Inicial - Jardín	Pública – Sector Educación	1
PUERTO GUADALUPE		294	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
MUÑA	MUÑA	32605	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
TAMBO DE VACA	TAMBO DE VACA	32606	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
SAN MIGUEL		32607	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
HUACACHI	HUACACHI	32608	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
SAN JOSE		32609	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
PAMPAMARCA		32616	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	3
SANTA RITA BAJA	SANTA ROSA BAJA	32661	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
SANTA RITA SUR	SANTA RITA SUR	32797	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
PASTO	PASTO	32935	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
RINCONADA		32963	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
SANTA ROSA DE CHAGLLAALTA		33070	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
SAN CRISTOBAL DE NAUNAN		33084	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
MIRAFLORES	MIRAFLORES	33144	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
ESMERALDA		33207	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
PIÑAYOG		33303	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
NUEVO PROGRESO		33442	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
ESTRECHO DE BERLIN		33528	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	2
CHINCHOPAMPA		354	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
CHINCHAVITO		371	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	2
ANDAHUAYLAS		647	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
NUEVA ZELANDIA		725	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
PUEBLOS UNIDOS		785	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
SANTA ROSA DE TORREJIRCA		786	Inicial -Jardín	Pública - Sector Educación	1
Total					38

Fuente: ESCALE 2020.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Para la obtención de la muestra, como la población es pequeña se optó tomar toda la población total, es decir, si la población es de 100 o menos, es recomendable tomar el total de la población, como muestra tal y como sostiene Vílchez (2011, p.26).

Siendo el caso, según el autor mencionado párrafo arriba, que el muestreo de la presente investigación es no probabilístico intencionado debido a que “el investigador escoge intencionalmente y no al azar, algunas categorías que él considera típicas o representativas del fenómeno al estudiar” (p.20).

En tal contexto, la muestra estará formada por los 38 docentes de nivel inicial pertenecientes al distrito de Chaglla.

4.4 Diseño de investigación

Altuve y Rivas (1998) indican que el diseño de una investigación, “es una estrategia general que adopta el investigador como forma de abordar un problema determinado, que permite identificar los pasos que deben seguir para efectuar su estudio” (p. 231). Frente a este concepto Hernández, Fernández y Baptista (2010) clasifican el diseño de investigación en dos: Experimental y no experimental. También conocidos como estudios sin intervención y con intervención (supo, 2017, 42m17s).

Siguiendo esta línea Rodríguez (2011), muestra cuatro diseños de mayor aplicación en la investigación científica; diseños de investigación descriptiva, diseños de investigación experimental, diseños de investigación histórica y diseños de investigación ex post facto (p.143-145). Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo resumen en dos diseños de investigación: Experimental y no experimental (p.267). Referente al diseño experimental, son aquellos que poseen manipulación de una o más variables de estudio, es decir, el investigador interviene, respecto a los diseños no experimentales, mencionan que son estudios en los que las variables no son afectadas por el investigador quien solo observa el acontecer de los fenómenos en su contexto natural.

El objetivo de la presente investigación es de un nivel explicativo dada a su naturaleza, ante esto Supo (2017, 38m, 10s), alude que se puede demostrar relaciones de causalidad sin la necesidad de hacer experimento, estos estudios son de causa y efecto observacionales, sustentada en la teoría de criterios de causalidad de Bradford Hill, plasmando que en estudios explicativos observacionales se tienen tres criterios de causalidad sin la necesidad de formar grupos para experimento: a) Asociación; b) Fuerza de asociación; y c) Relación Temporal.

Siguiendo lo mencionado anteriormente, la presente investigación fue de un diseño no experimental de naturaleza explicativo de carácter observacional y de corte transversal, ya que estos diseños describen las relaciones causales en un periodo de tiempo determinado (Sánchez y Reyes, 2017, Supo 2017). Se puede diagramarse de la siguiente manera:

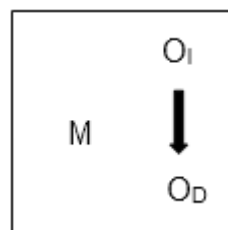
Donde:

M = Muestra

↓ = Influencia entre O_I y O_D

O_I = Factores Laborales.

O_D = Nivel de Estrés.



4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Se utilizó las técnicas e instrumentos siguientes:

- Técnica de análisis documental: “en el presente proyecto de investigación esta técnica sirvió para la elaboración y desarrollo de los antecedentes de la investigación en el carácter internacional, nacional y local, también para la elaboración del marco teórico- científico”.
- Técnica de la encuesta: “se diseñó y se aplicó como instrumento unos cuestionarios por cada variable de estudio para aplicar a los docentes de las Instituciones educativas estatales de nivel inicial pertenecientes al distrito de Chaglla”.

4.5.2 El instrumento

Como se mencionó párrafos antes, se utilizó como instrumento el cuestionario.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.

Para el presente trabajo investigativo el procedimiento fue por criterio de jueces.

Tabla 2
Juicio de expertos

EXPERTOS	APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO
Mg. Denisse Angelica Mingos Echevarria	APLICABLE
Mg. Gladys Luz Jacobo Jacobo	APLICABLE
Mg. Wilson Claudio Rojas Alvino	APLICABLE
Mg. Katerynn Fiorela Meza Loreña	APLICABLE
Mg. Nelson Cabrera Cecilio	APLICABLE

Debido a que el valor promedio obtenido por el juicio de expertos es 4 puntos (ver anexo, validación por expertos), encontrándose está en la escala de excelente por lo que los instrumentos son aplicables.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach.

Tabla 3
Confiabilidad de los instrumentos

INSTRUMENTO	TÉCNICA	RESULTADOS
Instrumento 1	Alpha de Cronbach	0,722
Instrumento 2	Alpha de Cronbach	0,804

El resultado obtenido del instrumento 1 es de 0,722 y del instrumento 2 es de 0,804 estos valores superan al límite del Coeficiente de Confiabilidad (0,60) lo cual me permitió calificar a los cuestionarios como confiables para ser aplicado a la muestra del estudio correspondiente.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

“Con los datos se utilizaron tablas de frecuencia y gráficas estadísticas, estadígrafos de tendencia centrales como promedio, moda, varianza, gráficos de frecuencias y porcentuales, que permitan interpretar de manera sucinta los resultados obtenidos, se hará uso del procesador de textos Microsoft Word 2016 para confeccionar el documento de investigación, a la misma vez también para procesar los textos extraídos de libros, revistas, artículos u otras investigaciones que esta investigación necesitó”.

4.7 Aspectos éticos

“Para la presente investigación se desarrolló una carta de consentimiento informado para el acto de la realización de aplicación del instrumento de investigación, el cual se suscribió a los docentes que formaran parte de la unidad muestral, estableciéndose que la licenciada Espinoza Pre Kelly Naida ha aplicado sus instrumentos”.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Resultados

a) Variable: Factores Laborales

Tabla 4

Factores laborales en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla.

		“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Casi nada	5	13.2	13.2	13.2
	Poco	7	18.4	18.4	31.6
	Regular	12	31.6	31.6	63.2
	Mucho	9	23.7	23.7	86.8
	Bastante	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

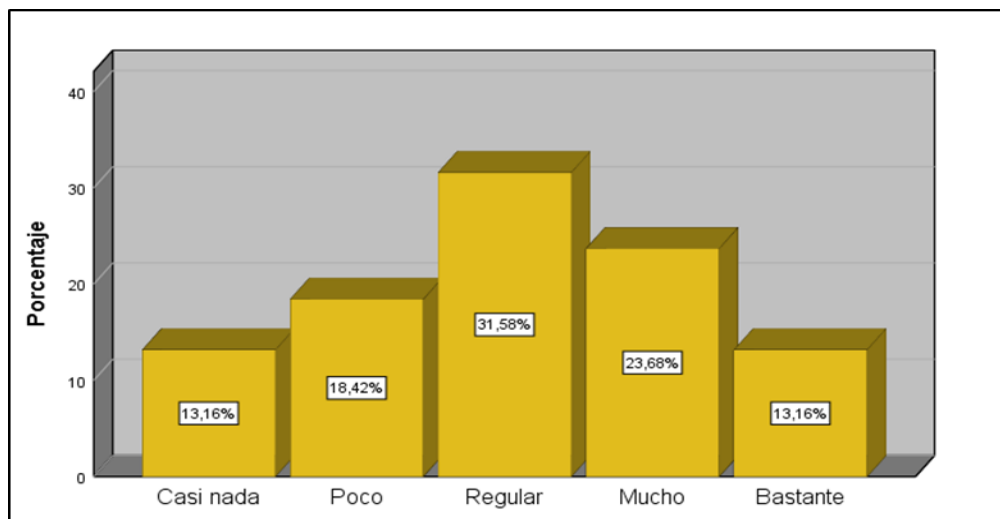


Gráfico 1: Factores laborales en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla.

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 4 y gráfico 1, del total de docentes encuestados, el 13.16% dice que los Factores laborales en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla es casi nada, el 18.42% menciona que es poco, el 31.58% afirma que es regular, el 23.68% dice que es mucho y el 13.16% que es

bastante. Demostrando que si existen factores en el trabajo que están generando estrés en los educadores de nivel inicial.

- **Dimensión: Factores relacionados con la presión y la exigencia**

Tabla 5

“Factores relacionados con la presión y la exigencia en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Casi nada	4	10.5	10.5
	Poco	6	15.8	26.3
	Regular	12	31.6	57.9
	Mucho	9	23.7	81.6
	Bastante	7	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

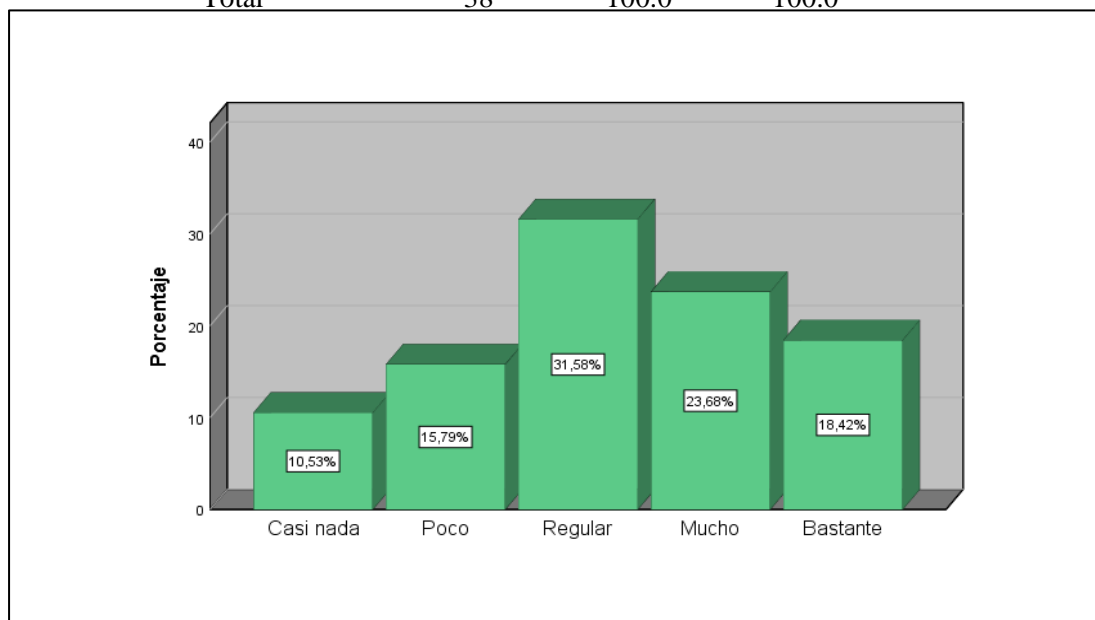


Gráfico 2: “Factores relacionados con la presión y la exigencia en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

Interpretación

“De acuerdo a la Tabla 5 y gráfico 2, del total de docentes encuestados, el 10.53% dice que los factores relacionados con la presión y la exigencia en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla es casi nada, el 15.79% menciona que es poco, el 31.58% afirma que es regular, el 23.68% dice que es mucho y el 18.42% que es bastante. Son pocos los docentes que sienten presión

y exigencia en sus trabajos, por lo contrario, la mayoría revela que si la presión y la exigencia muchas veces son abrumadora”.

- **Dimensión: Factor organizativo**

Tabla 6

“Factor organizativo en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Casi nada	3	7.9	7.9
	Poco	9	23.7	31.6
	Regular	14	36.8	68.4
	Mucho	8	21.1	89.5
	Bastante	4	10.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

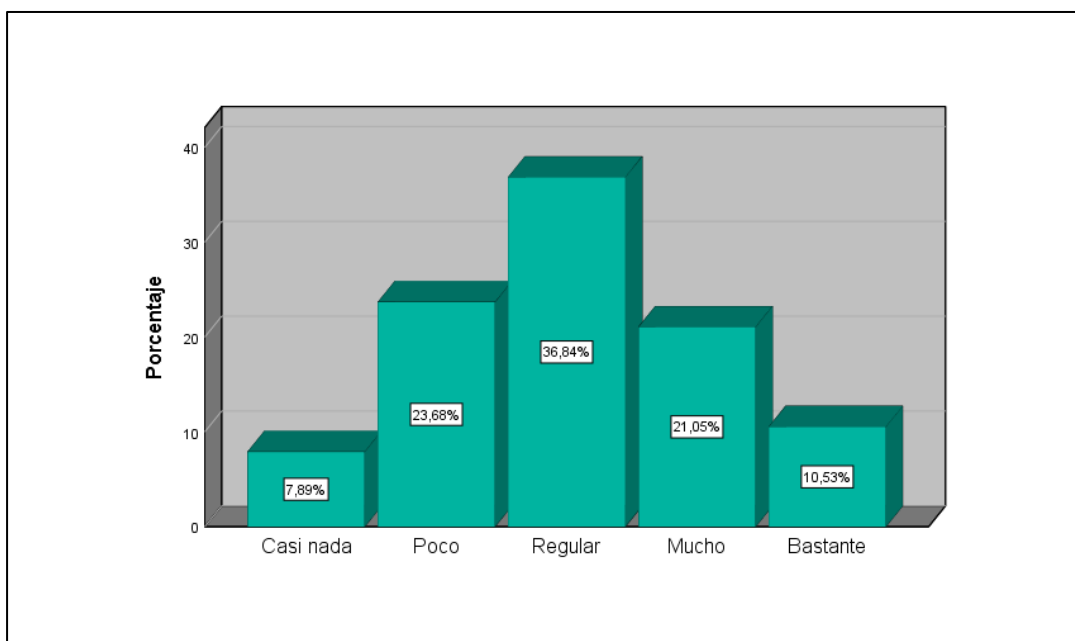


Gráfico 3: “Factor organizativo en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

Interpretación

“De acuerdo a la Tabla 6 y gráfico 3, del total de docentes encuestados, el 7.89% dice que los factores organizativos en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla es casi nada, el 23.68% menciona que es poco, el 36.84% afirma que es regular, el 21.05% dice que es mucho y el 10.53% que

es bastante. Demostrando así que el factor organizativo si incide en el nivel de estrés y uno de las causas es por la acumulación de trabajo”.

- **Dimensión: Factor ambiental**

Tabla 7

“Factor ambiental en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Casi nada	5	13.2	13.2
	Poco	11	28.9	42.1
	Regular	12	31.6	73.7
	Mucho	6	15.8	89.5
	Bastante	4	10.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

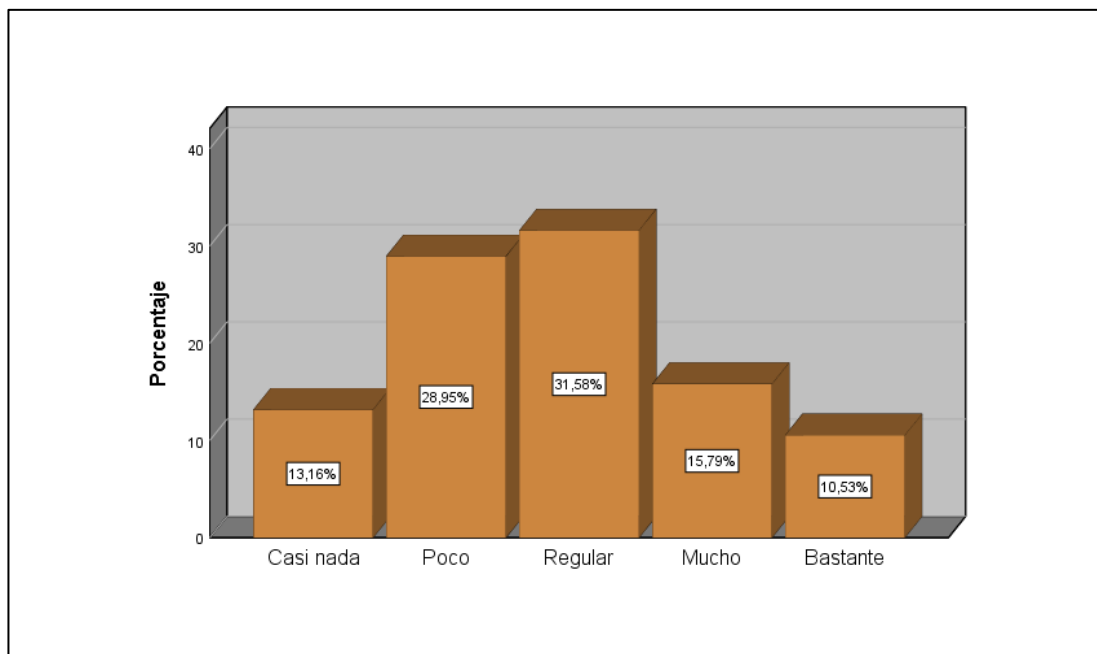


Gráfico 4: “Factor ambiental en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

Interpretación

“De acuerdo a la Tabla 7 y gráfico 4, del total de docentes encuestados, el 13.16% dice que los factores ambientales en los docentes de educación inicial

en el distrito de Chaglla es casi nada, el 28.95% menciona que es poco, el 31.58% afirma que es regular, el 15.79% dice que es mucho y el 10.53% que es bastante. Este se debe a que el ambiente de trabajo no es adecuado, muchas veces no es ventilada y posee poca iluminación”.

b) Variable: Nivel de estrés

Tabla 8

“Nivel de estrés en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

		“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Muy bajo	4	10.5	10.5	10.5
	Bajo	6	15.8	15.8	26.3
	Medio	14	36.8	36.8	63.2
	Alto	10	26.3	26.3	89.5
	Muy alto	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

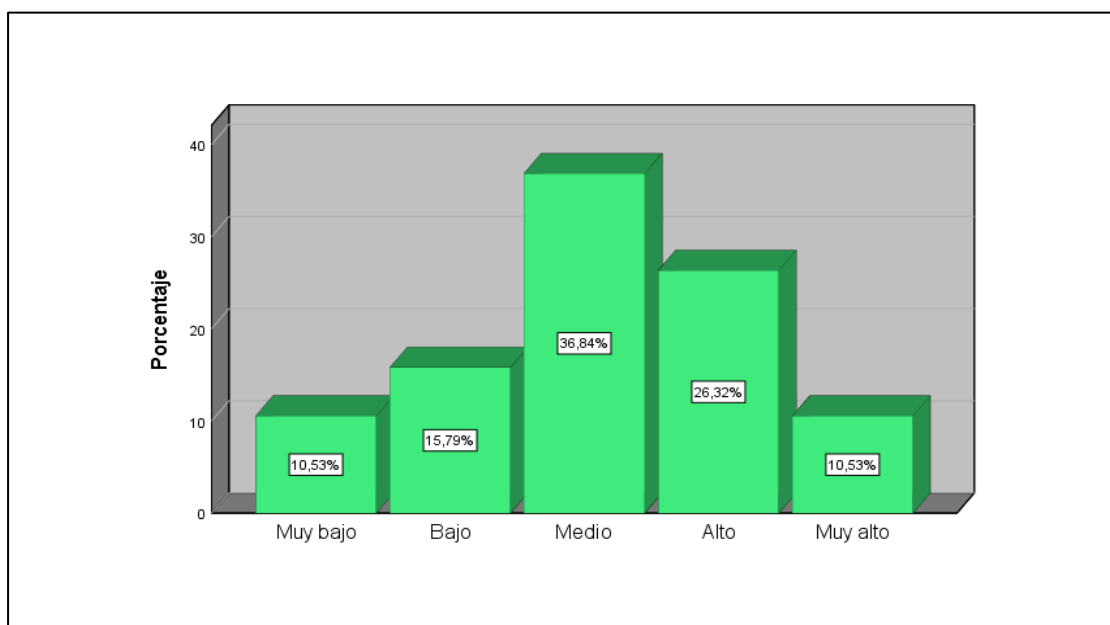


Gráfico 5: “Nivel de estrés en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

Interpretación

“De acuerdo a la Tabla 8 y gráfico 5, del total de docentes encuestados, el 10.53% dice que el nivel de estrés en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla es muy bajo, el 15.79% menciona que es bajo, el 36.84%

afirma que es medio, el 26.32% dice que es alto y el 10.53% que es muy alto. Demostrando que más de la mayoría de los docentes poseen un nivel de estrés moderada”.

- **Dimensión: Agotamiento emocional**

Tabla 9

“Agotamiento emocional en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

		“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Casi nada	3	7.9	7.9	7.9
	Poco	6	15.8	15.8	23.7
	Regular	16	42.1	42.1	65.8
	Mucho	8	21.1	21.1	86.8
	Bastante	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

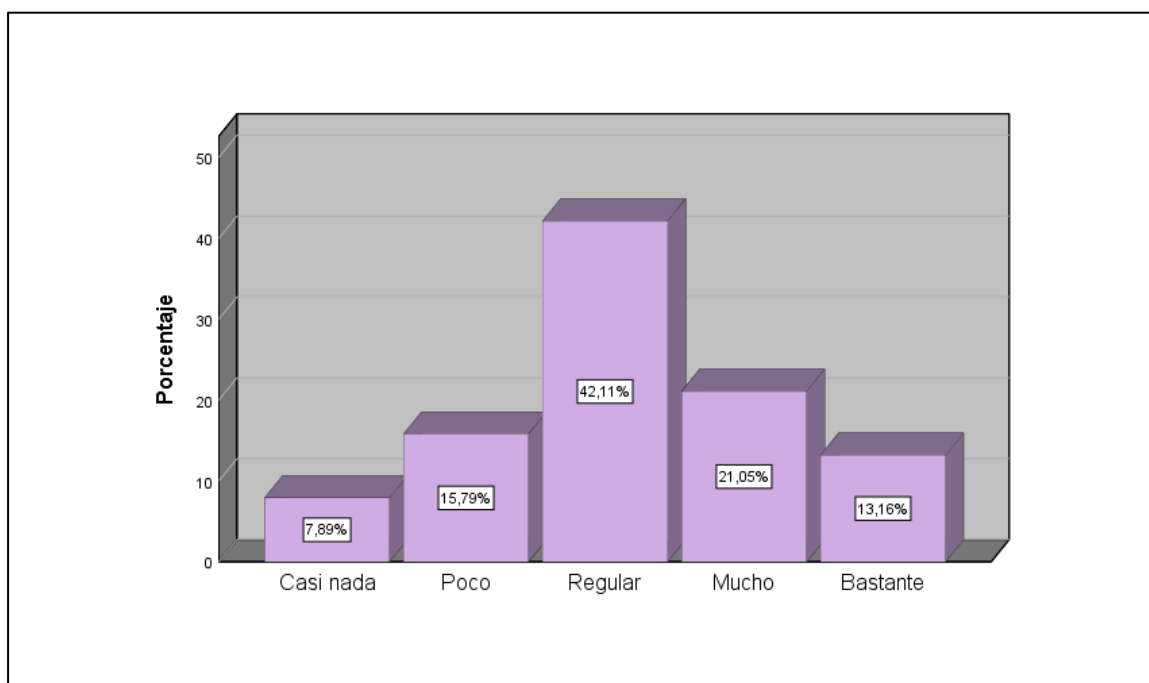


Gráfico 6: “Agotamiento emocional en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

Interpretación

“De acuerdo a la Tabla 9 y gráfico 6, del total de docentes encuestados, el 7.89% dice que el agotamiento emocional en los docentes de educación inicial

en el distrito de Chaglla es casi nada, el 15.79% menciona que es poco, el 42.11% afirma que es regular, el 21.05% dice que es mucho y el 13.16% que es bastante. Debido a que más de la mitad de los encuestados poseen un agotamiento emocional agotado y se sienten cansados al culmino de sus trabajos”.

- **Dimensión: Despersonalización**

Tabla 10

“Despersonalización en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Casi nada	2	5.3	5.3
	Poco	7	18.4	23.7
	Regular	15	39.5	63.2
	Mucho	9	23.7	86.8
	Bastante	5	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

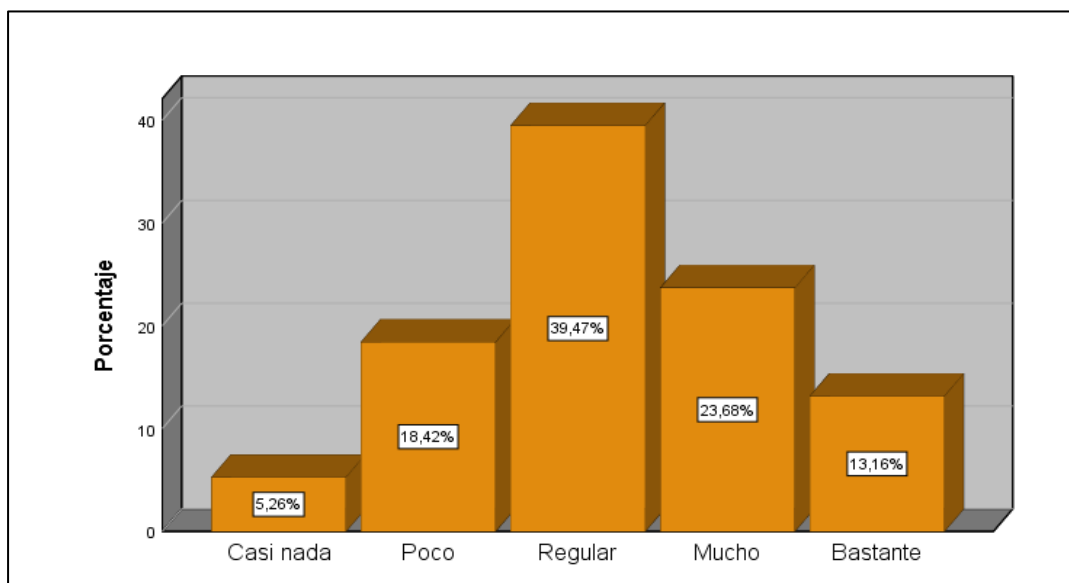


Gráfico 7: “Despersonalización en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

Interpretación

“De acuerdo a la Tabla 9 y gráfico 7, del total de docentes encuestados, el 5.26% dice que la Despersonalización en los docentes de educación inicial en

el distrito de Chaglla es casi nada, el 18.42% menciona que es poco, el 39.47% afirma que es regular, el 23.68% dice que es mucho y el 13.16% que es bastante. Mostrando que muchos docentes encuestados, sienten que su trabajo les ha endurecido emocionalmente llegando incluso a no importarles lo que les ocurra a sus alumnos”.

- **Dimensión: Falta de logro personal**

Tabla 11

“Falta de logro personal en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Casi nada	4	10.5	10.5
	Poco	5	13.2	23.7
	Regular	13	34.2	57.9
	Mucho	9	23.7	81.6
	Bastante	7	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

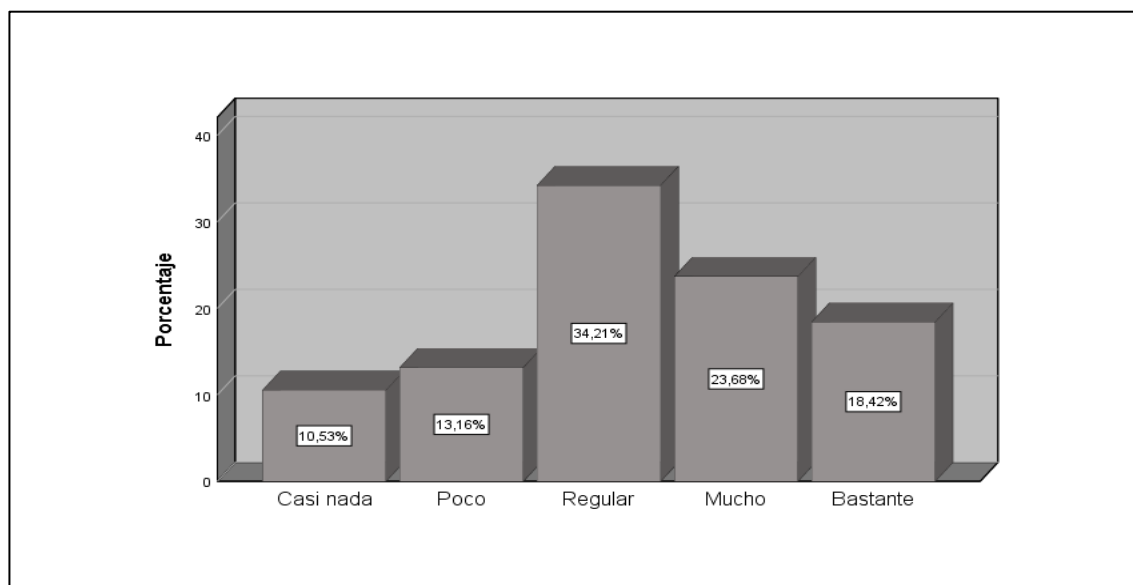


Gráfico 8: “Falta de logro personal en los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla”.

Interpretación

“De acuerdo a la Tabla 11 y gráfico 8, del total de docentes encuestados, el 10.53% dice que la falta de logro personal en los docentes de educación inicial

en el distrito de Chaglla es casi nada, el 13.16% menciona que es poco, el 34.21% afirma que es regular, el 23.66% dice que es mucho y el 18.42% que es bastante. Quedando demostrando que existe un grupo representativo de docentes que sienten que trabajan solo por cumplir, que no sienten que influyan positivamente en sus alumnos y que no pueden ayudar a solucionar con eficacia algún problema de sus alumnos”.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1 Prueba de Hipótesis

a. Hipótesis General

H₀: “Los factores laborales no inciden en el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021”.

H₁: “Los factores laborales inciden en el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021”.

Se procedió a contrastar con el programa SPSS v.25:

Tabla 12

“Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis general”

	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
FACTORES LABORALES	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%
NIVEL DE ESTRÉS	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“En la tabla 12 de resumen de procesamiento de casos de la variable factores laborales y de la variable nivel de estrés. El trabajo investigativo tiene un número de casos de 38 profesores encuestados, de las cuales a todo fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

Tabla 13

“Prueba de normalidad”

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FACTORES LABORALES	,090	38	,002	,953	38	,004
NIVEL DE ESTRÉS	,071	38	,002	,980	38	,000

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

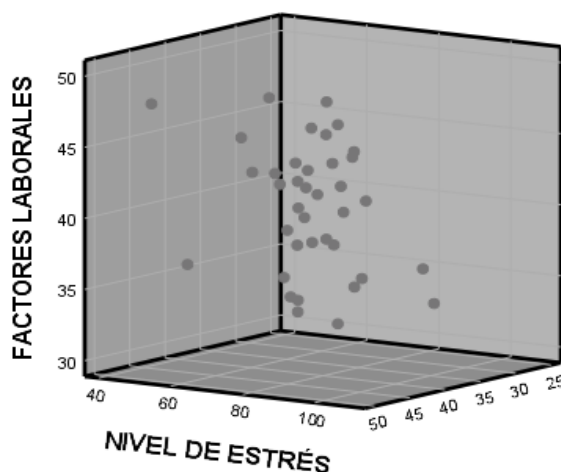


Ilustración 2: dispersión entre las variables de estudio

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

Análisis e Interpretación

“Como la muestra en la presente investigación está formada por 38 profesores, y este a la vez siendo menor a 50, se selecciona la prueba de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de los datos. Y como se puede apreciar en la tabla 13 se obtiene un grado de significancia de 0,004 y 0.000 para factores laborales y nivel de estrés en los docentes respectivamente; siendo estos niveles menores a 0,05 (P-valúe) el cual nos muestra que los datos obtenidos no siguen una distribución normal, pudiendo también observar este resultado en la ilustración 2 donde se aprecia una dispersión de puntos no uniforme sin seguir ninguna tendencia, por lo que el método utilizado para el

contraste de Hipótesis, en este caso, es la Rho de Spearman para pruebas no paramétricas”.

Tabla 14

“Prueba de Rho de Spearman”

		FACTORES LABORALES	NIVEL DE ESTRÉS	
“Rho de Spearman”	FACTORES LABORALES	“Coeficiente de correlación”	1,000	,723
		“Sig. (bilateral)”	.	,000
		“N”	38	38
	NIVEL DE ESTRÉS	“Coeficiente de correlación”	,723	1,000
		“Sig. (bilateral)”	,000	.
		“N”	38	38

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“La tabla 14 nos muestra, la rho de Spearman entre la variable factores laborales y la variable nivel de estrés en los docentes es de 0.723 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva alta; observando también que los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, revelando que la correlación es significativa, de esta manera se puede concluir que los factores laborales posee una incidencia alta en el nivel de estrés de los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla en el año 2021; rechazando la hipótesis nula”.

Esto se debido a que el 86.8% de los docentes afirma que muchas veces el trabajo se prolonga más de lo debido, los niños vienen con problemas familiares, los ambientes educativos son inadecuada, causando que se carguen generando un agotamiento emocional excesivo y esto a su vez no tienen ganas de superación tanto personal y profesional.

b. Hipótesis Específica 1.

H₀: “Los factores laborales no inciden en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021”.

H₁: “Los factores laborales inciden en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021”.

“Se procedió a contrastar con el programa SPSS v.25”:

Tabla 15

“Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis específica 1”.

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
FACTORES LABORALES	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“En la tabla 15 de resumen de procesamiento de casos de la variable factores laborales y de la variable nivel de estrés. El trabajo investigativo tiene un número de casos de 38 profesores encuestados, de los cuales a todo fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

Tabla 15

“Prueba de Rho de Spearman”

		FACTORES LABORALES	AGOTAMIENTO EMOCIONAL
“Rho de Spearman”	FACTORES LABORALES	“Coeficiente de correlación”	1,000
		“Sig. (bilateral)”	,843
		“N”	,048
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	“Coeficiente de correlación”	38
		“Sig. (bilateral)”	38
		“N”	1,000

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“La tabla 15 nos muestra, la rho de Spearman entre la variable factores laborales y la variable agotamiento emocional en los docentes es de 0.843 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva alta; observando también que los datos poseen un nivel de significancia de 0,048 menor a 0,05, revelando que la correlación es significativa, de esta manera se puede concluir que los factores laborales posee una incidencia alta en el agotamiento emocional de los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla en el año 2021; rechazando la hipótesis nula”.

Esto se debido a que el 86.8% de los docentes afirma que muchas veces el trabajo de enseñanza del nivel inicial es agotado, llegando muchas veces a frustrarse, por no rendir muy bien en su trabajo.

c. Hipótesis Específica 2.

H₀: “Los factores laborales no inciden en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021”.

H₂: “Los factores laborales inciden de forma significativa en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021”.

“Se procedió a contrastar con el programa SPSS v.25”:

Tabla 16

“Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis específica 2”.

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
FACTORES LABORALES	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%
DESPERSONALIZACIÓN	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“En la tabla 17 de resumen de procesamiento de casos de la variable factores laborales y de la variable despersonalización. El trabajo investigativo tiene un número de casos de 38 profesores encuestados, de las cuales a todo fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

Tabla 18

“Prueba de Rho de Spearman”

		FACTORES LABORALES	DESPERSONA LIZACIÓN
“Rho de Spearman”	FACTORES LABORALES	“Coeficiente de correlación”	1,000
		“Sig. (bilateral)”	,351
		“N”	,001
DESPERSONALIZACIÓN		“Coeficiente de correlación”	38
		“Sig. (bilateral)”	38
		“N”	1,000
		“Coeficiente de correlación”	,351
		“Sig. (bilateral)”	,001
		“N”	38

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“La tabla 18 nos muestra, la rho de Spearman entre la variable factores laborales y la variable despersonalización en los docentes es de 0.351 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva baja; observando también que los datos poseen un nivel de significancia de 0,001 menor a 0,05, revelando que la correlación es significativa, de esta manera se puede concluir que los factores laborales posee una influencia baja en la despersonalización de los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla en el año 2021; rechazando la hipótesis nula”.

Esto se debido a que el 86.8% de los docentes afirma que muchas veces en el trabajo de enseñanza del nivel inicial los alumnos vienen con problemas serios familiares, llegando a pensar que realmente no importa lo que les ocurra con los alumnos.

d. Hipótesis Específica 3.

H₀: “Los factores laborales no inciden significativamente en la falta de logro personal de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021”.

H₃: “Los factores laborales inciden significativamente en la falta de logro personal de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021”.

“Se procedió a contrastar con el programa SPSS v.25”:

Tabla 19

“Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis específica 3”.

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
FACTORES LABORALES	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%
DESPERSONALIZACIÓN	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“En la tabla 19 de resumen de procesamiento de casos de la variable factores laborales y de la variable despersonalización. El trabajo investigativo tiene un número de casos de 38 profesores encuestados, de las cuales a todo fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

Tabla 20

“Prueba de Rho de Spearman”

			FALTA DE LOGRO PERSONAL	FALTA DE LOGRO PERSONAL
“Rho de Spearman”	FACTORES LABORALES	“Coeficiente de correlación”	1,000	,871
		“Sig. (bilateral)”	.	,000
		“N”	38	38
	FALTA DE LOGRO PERSONAL	“Coeficiente de correlación”	,871	1,000
		“Sig. (bilateral)”	,000	.
		“N”	38	38

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“La tabla 20 nos muestra, la rho de Spearman entre la variable factores laborales y la variable falta de logro personal en los docentes es de 0.817 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva alta; observando también que los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, revelando que la correlación es significativa, de esta manera se puede concluir que los factores laborales posee una influencia alta en falta de logro personal de los docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla en el año 2021; rechazando la hipótesis nula”.

Esto se debido a que el 81.6% de los docentes afirma que dedican mucho tiempo al trabajo, sintiéndose en primera instancia contentos y desarrollados, pero después se ven que muchas veces no pueden entablar relaciones con los alumnos fácilmente, que dedican mucho esfuerzo y obtienen poco resultado, llevando a pensar que están haciendo las cosas de manera inadecuada, trayendo en si una falta grande de logro personal.

5.3 Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación buscó explicar la incidencia de los factores laborales en el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021. Y de acuerdo con los resultados mediante la inferencia estadística la influencia es alta, es decir, la rho de Spearman entre la variable factores laborales y la variable nivel de estrés en los docentes es de 0,723 y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 (p-valúe), indicando que la incidencia es significativa. Esto se debido a que el 86,8% de los docentes afirma que muchas veces el trabajo se prolonga más de lo debido, los niños vienen con problemas familiares, los ambientes educativos son inadecuada, causando que se carguen generando un agotamiento emocional excesivo y esto a su vez no tienen ganas de superación tanto personal y profesional.

Socorro, (2016), el cual señala “que ninguna de las seis dimensiones en las que se agrupan los factores asociados al estrés (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento) muestran resultados de estar causando cuadros de estrés o indicios del síndrome del profesor quemado en los profesores de la institución”.

Por otra parte, Sánchez (2017), señala “que logró determinar la relación que existe entre los factores sociolaborales y estrés en los docentes de la ciudad de Huancayo. Donde se analizó la relación obtenida de los seis factores puestos a prueba de hipótesis determinando que, los factores sociolaborales que tienen relación con el estrés son: edad, estado civil, tiempo de servicio, carga familiar y la condición laboral. El único factor sociolaboral que no guarda relación con el estrés es el género de los docentes de la ciudad de Huancayo”.

Donayre (2016), verifica “la percepción sobre estrés laboral en los docentes de educación básica regular de nivel secundario en una IEPB que aplican el programa IGCSE de Cambridge International Examinations y el programa del Diploma de la Organización del Bachillerato Internacional, se relacionó directamente con el malestar proveniente de las diferentes responsabilidades y funciones que tienen que desempeñar los mismos dentro de la institución

educativa, y de las cuales resultaron diferentes situaciones problemáticas que mostraban un nivel de estrés laboral”.

Desde la posición de Ramírez (2019), determinó que “existe relación significativa entre los factores laborales y el desempeño de los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, 2018; afirmación que se fundamenta en p -valor= 0,000. Existiendo una correlación positiva media (valor del coeficiente de correlación 0,438) entre los factores laborales y el desempeño de los directivos; es decir, a mayores factores laborales mejor desempeño de los directivos en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco”.

Berrios y Clemente (2018), enfatiza “que existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de una institución pública de Huánuco”.

5.4 Aporte científico de la investigación

La investigación ha explicado y ha determinado la incidencia de los factores laborales en el nivel de estrés en docentes de educación inicial del distrito de Chaglla, este aspecto ha permitido brindar un aporte, en primera instancia, en el ámbito del saber o del conocimiento, pudiendo establecer que son muchos los docentes de nivel inicial que poseen niveles de estrés altos, acumulados por la carga laboral, afición que se desenvuelve en los factores relacionados con la presión y la exigencia, el factor organizativo y el factor ambiental.

CONCLUSIONES

1. La investigación ha explicado que los factores laborales poseen una incidencia alta sobre el nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, debiéndose a que el 86.8% de los docentes afirma que muchas veces el trabajo se prolonga más de lo debido, los niños vienen con problemas familiares, los ambientes educativos son inadecuada, causando que se carguen generando un agotamiento emocional excesivo y esto a su vez no tienen ganas de superación tanto personal y profesional. Viéndose reflejado en estadísticamente por el baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0,723 y con un nivel de significancia de 0,000 menor que 0,05 (P-valúe) por lo que los datos son significativos, por lo que se rechaza la Hipótesis nula.
2. La investigación ha determinado que los factores laborales inciden de forma alta en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, debido a que el 86.8% de los docentes afirma que muchas veces el trabajo de enseñanza del nivel inicial es agotado, llegando muchas veces a frustrarse, por no rendir muy bien en su trabajo. Viéndose reflejado estadísticamente en la Rho de Spearman obtenida de 0,843, además los datos poseen un nivel de significancia de 0,048 siendo menor que 0,05 (P-valúe) quedando demostrando su significancia. Ante esto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alterna.
3. La investigación explicó que los factores laborales han incidido de forma baja en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, debido a que los datos poseen un nivel de significancia de 0,001 siendo menor que 0,05 por lo que son significativos y se posee un baremo de estimación de la

correlación de Spearman es de 0,351. Además, el 86,8% de los docentes afirma que muchas veces en el trabajo de enseñanza del nivel inicial los alumnos vienen con problemas serios familiares, llegando a pensar que realmente no importa lo que les ocurra con los alumnos. Por lo que se rechaza la Hipótesis nula.

4. La investigación verificó que los factores laborales han incidido altamente en la falta de logro personal de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, debido a el 81,6% de los docentes afirma que dedican mucho tiempo al trabajo, sintiéndose en primera instancia contentos y desarrollados, pero después se ven que muchas veces no pueden entablar relaciones con los alumnos fácilmente, que dedican mucho esfuerzo y obtienen poco resultado, llevando a pensar que están haciendo las cosas de manera inadecuada, trayendo en si una falta grande de logro personal, corroborándolo estadísticamente con una Rho de Spearman obtenido de 0,817y a su vez poseyendo un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 demostrando que es significativo. Por lo que se rechaza la Hipótesis nula.

SUGERENCIAS

1. Habiéndose evidenciando en los resultados posibles aflicciones y malestares producto del nivel moderado y alto de estrés, originado por los factores laborales; se sugiere un estudio, por parte de los directivos de las instituciones y la UGEL Pachitea – Huánuco, de prevención u control del estrés laboral en sus docentes; y de esta manera fortalecer el capital humano.
2. Se sugiere y a la vez se exhorta a los directores coordinar con la UGEL Pachitea- Huánuco el evaluar el nivel de estrés que presentan sus docentes, para sí puedan tomar futuras acciones tanto preventivas como correctivas. Una vez identificado el nivel de estrés se derive a los especialistas del caso, como, por ejemplo, al psicólogo o psicóloga del centro de salud de la jurisdicción, para la orientación debida.
3. Las instituciones educativas deben de tratar de considerar y brindar recompensas de esfuerzo que sus docentes hacen, esto con el fin de prevenir sentimientos de falta de logro personal, insatisfacción, agotamiento, desinterés, etc.
4. Utilizar los resultados de la investigación como fuente de referencia para posteriores investigaciones con variables de estudios similares con el objeto de reducir y luchar el nivel de estrés laboral de los docentes y que estos incidan positivamente en las competencias

REFERENCIAS

- Altuve y Rivas (1998). Metodología de la Investigación científica. Manual de investigación. México: ESPE.
- Berrios, N., & Clemente, P. (2018). *Nivel de estrés y actitudes frente a la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública- Huánuco 2018*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Bernal, C. (2000). Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Colombia: Prentice Hal.
- Chávez, V. (2018). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una institución educativa del distrito metropolitano de Quito*. Quito: Pontificia Universidad Javeriano.
- Donayre, C. E. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Enjuto, J. (1 de noviembre de 2020). La enseñanza, profesión de riesgo. El estrés. Obtenido de Prevención de riesgos laborales del docente:
<https://www.educarm.es/documents/246424/461826/rp04.pdf/448104c2-0c50-44f9-8e3d-604691281467>
- García, J. L. (2016). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Guerrero, P. (2005). Construcción de identidad y sentido del trabajo en profesores de sectores populares. XVIII Encuentro de Investigadores en Educación. . Paraguay: CPEIP.
- Guzmán, Z. (2014). Estrés Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de nivel inicial de Lircay - Huancavelica. Lircay: Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México D.F: McGRAW-HILL.
- Hernández, M. V. (30 de noviembre de 2020). El estrés en el trabajo: Un enfoque sicoadministrativo. Obtenido de Universidad Veracruzana: <https://www.uv.mx/iesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. México: Trillas.
- Marsollier, L. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Psicología.com, 1-9.
- Martínez, D. (2011). Abriendo el presente de una modernidad inconclusa: treinta años de estudios del trabajo docente. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Viltre de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina.
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés*. España: SAFELIZ.Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Ley de seguridad y salud en el trabajo, su reglamento y modificatorias*. Lima: Industria Gráfica Matías E.I.R.L.
- MINEDU. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima: LanceGrafico S.A.C.
- Mingote, J. (2008). Síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional. Alfar: España.Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *La prevención del estrés en el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ortiz, V. (2013). *Los riesgos de enseñar: La ansiedad de los profesores*. España: Amaru Edición.
- Ospina, A. (2016). *Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestrade estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Parihuamán, M. (2017). Nivel de Estrés de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas -

Morropón - Piura. Piura: Universidad de Piura.

Pegalajar, M. (2017). Análisis del autoconcepto y realización personal: Nuevos desafíos en la formación inicial del profesorado. *Contextos educativos Revista de educación*, 95- 111.

Peiró, J. M., & Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. España: UDEMA S. A.

Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Control del Estrés Laboral*. España: UDEMA S.A.

Ramírez, J. G. (2019). *Factores laborales relacionados al desempeño directivo en la unidad de gestión educativa local Huánuco, 2018*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Rodríguez, J. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 1-15.

Rodríguez, W. (2011). Guía de investigación científica. Asociación Civil Universidad de Ciencias y Humanidades, Fondo Editorial. Primera edición: Lima, diciembre, 2011

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.

Sánchez, R. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*. Huancayo: Universidad Nacional del centro del Perú.

Socorro, N. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Piura: Universidad de Piura.

Supo, J. (Emitido en directo el 13 sept 2017). Análisis de Datos del Estudio Explicativo | Investigación Cuantitativa [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=Fn0gZw7IRDk>

Supo, J. (2017). Portafolio de Aprendizaje Para la Docencia en Investigación Científica. Lima: BIOESTADISTICO EIRL.

- Tacca, D., & Tacca , A. (1 de Diciembre de 2020). *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios*. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3.pdf>
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1997). *El estrés de los profesores La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Tver, & Rice. (2008). *Bienestar en el trabajo*. . México: Trillas.
- Viego, G., & Abello, R. (2013). *Factore psicosociales de origen laboral, estres y morbilidad en el mundo*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Vilchez, J. (2011). *Inferencia Estadística para investigadores*. Huánuco: CARVIL A.S.C. Yánes , J. (2008). *El control de estrés y el mecanismo del miedo*. Argentina: EDAF.

A N E X O S

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: FACTORES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE ESTRÉS EN DOCENTES DE NIVEL INICIAL EN EL DISTRITO DE CHAGLLA, HUÁNUCO 2021.								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			Ítems/ Preguntas	METODOLOGÍA
				VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<p>PG: ¿Cómo inciden los factores laborales en el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021?</p> <p>PE1: ¿De qué manera inciden los factores laborales en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021?</p> <p>PE2: ¿De qué forma inciden los factores laborales en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla,</p>	<p>OG: Explicar la incidencia de los factores laborales en el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.</p> <p>OE1: Determinar la incidencia de los factores laborales en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.</p> <p>OE2: Explicar la incidencia de los factores</p>	<p>HG1: Los factores laborales inciden significativamente en el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.</p> <p>HE1: Los factores laborales inciden de manera significativa en el agotamiento emocional de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.</p>	<p>Factores laborales</p> <p>“Son aquellos elementos dentro del ámbito laboral del docente de que le genera estrés, considerando entre ellos a los que están dados por los factores relacionados con la presión y la exigencia, factores organizativos, burocráticos y actores ambientales, se expresa en valores de malo, medio y bueno de acuerdo a la escala de Likert, para la medición de los indicadores se utilizará un instrumento llamado cuestionario con 12 preguntas”.</p>	<p>Factores laborales</p>	Factores relacionados con la presión y la exigencia	<ul style="list-style-type: none"> Productividad Cumplimiento de metas. Presión familiar. 	1-4	<p>Nivel: Explicativa</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño No experimental observacional.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p style="text-align: center;">O_i</p> <p style="text-align: center;">M</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">O_d</p> </div> <p>Donde: M = Muestra ↓ = Influencia entre OI y OD OI = Factores Laborales. OD = Nivel de Estrés.</p> <p>Población: La población del presente trabajo investigativo estará conformada por 38 docentes de nivel inicial pertenecientes al distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco, según lista de Instituciones</p>
					Factor organizativo	<ul style="list-style-type: none"> Sobrecarga laboral. Organización institucional. Horario laboral. 	5-8	
					Factor ambiental	<ul style="list-style-type: none"> Espacio físico. Iluminación. ventilación. 	9-12	
					Nivel de Estrés	Nivel de Estrés	Agotamiento emocional	
			“Son las respuestas que refiere el docente					

provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021? PE3: ¿Cómo inciden los factores laborales en la falta de logro personal de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021?	laborales en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021. OE3: Verificar la incidencia de los factores laborales en la falta de logro personal de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021	HE2: Los factores laborales inciden de forma significativa en la despersonalización de los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco 2021.	en relación al agotamiento emocional, despersonalización y falta de logro personal que experimentan como consecuencia de sus jornadas de trabajo en la docencia, se expresa en valores de bajo, medio y alto definidos en el cuestionario adaptado instrumento de Maslach y Jackson con 22 preguntas”.		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Negatividad • Aislamiento • Frialdad 	10-14	Educativas actualizado al 2020 según ESCALE. Muestra: Para la obtención de la muestra, como la población es pequeña se optará tomar toda la población total, igual a 38 docentes.
					Falta de logro personal	<ul style="list-style-type: none"> • Baja autoestima • Falta de logros • Frustración 	15-22	

ANEXO 02

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:...Ruth Deisy Espinoza Rosas identificada con DNI: 22530422, especialista de Educación inicial de la UGEL Pachitea

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Espinoza Pre Kelly Naida. Identificado con DNI N° 45776182 estudiante de Maestría en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha aplicado sus instrumentos a los docentes de nivel inicial, para el desarrollo de su tesis: **"FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL DISTRITO DE CHAGLLA, HUÁNUCO 2021"**

Huánuco, 08 de Julio del 2021.



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION HUÁNUCO
UNIDAD EJECUTORA 304 EDUCACIÓN
UGEL PACHITEA
Ruth Deisy Espinoza Rosas
Prof. Ruth Deisy Espinoza Rosas
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN

Firma y/o sello

ANEXO 03

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”


**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

EL QUE SUSCRIBE: Eileen Inddira Nuñez Sttambul

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Espinoza Pre Kelly Naida. identificado con DNI N° 45776182 estudiante de Maestría en educación, mención en Investigación y docencia superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha aplicado sus instrumentos a los docentes de nivel inicial, para el desarrollo de su tesis: **"FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL DISTRITO DE CHAGLLA, HUÁNUCO 2021"**

Huánuco, 02 de Julio del 2021.

 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION HUANUCO
UNIDAD EJECUTORA 204 EDUCACION
UGEL PACAITEA

Eileen Inddira Nuñez Sttambul

Prof. Eileen Inddira Nuñez Sttambul
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN

Firma y/o sello

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE: Isabel Yazmin Laguna Rosales identificada con DNI 47951832 docente del nivel inicial de la I.E. DE CHAGLLA

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Espinoza Pre Kelly Naida. Identificado con DNI N° 45776182 estudiante de Maestría en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha aplicado sus instrumentos a los docentes de nivel inicial, para el desarrollo de su tesis: **"FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL DISTRITO DE CHAGLLA, HUÁNUCO 2021"**

Huánuco, 08 de julio del 2021.



Firma y/o sello

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE: Mercedes Luz Carnero Tineo con DNI 22494097 docente del nivel inicial de la I.E 32661 de Santa Rita Baja.

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Espinoza Pre Kelly Naida. Identificado con DNI N° 45776182 estudiante de Maestría en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha aplicado sus instrumentos a los docentes de nivel inicial, para el desarrollo de su tesis: **"FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL DISTRITO DE CHAGLLA, HUÁNUCO 2021"**

Huánuco, 08 de julio del 2021.



Mercedes Luz Carnero Tineo
EDUCACIÓN INICIAL
CPPe: 1222494097



ANEXO 06

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA:

TÍTULO: FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL DISTRITO DE CHAGLLA, HUÁNUCO 2021 DOCENTES

OBJETIVO: recoger información para poder explicar la incidencia entre los factores laborales y el nivel de estrés en docentes de educación inicial en el distrito de Chaglla, Huánuco 2021

INVESTIGADOR: Kelly Naida Espinoza Pre

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:

Firma del investigador responsable:

Huánuco, 2021

ANEXO 07
CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES

Estimado(a) profesor(a):

La presente es un cuestionario con fines académicos, a continuación, encontrará preguntas relacionadas a los factores laborales. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta. Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad. La información recibida de usted, será manejada de manera reservada y confidencial.

Datos generales del informante.

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:**

Instrucciones: A continuación, se presenta un cuestionario con 12 preguntas para lo cual Ud. Deberá marcar con un aspa según la escala de respuestas establecida que a continuación se detalla:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre.

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
FACTORES LABORALES						
Factores relacionados con la presión y la exigencia						
1	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.					
2	Su jornada de trabajo se prolonga más de lo debido para cumplir las metas exigidas					
3	Los problemas frecuentes que tiene son de tipo familiar.					
4	Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo.					
Factor organizativo						
5	Tiene exceso de actividades laborales o administrativas en su jornada diaria de trabajo					
6	Es buena la organización interna en el la institución educativa donde labora.					
7	Las horas de trabajo son suficientes para cumplir todas sus actividades planificadas.					
8	Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo en la institución donde labora.					
Factor ambiental						
9	Es adecuada el ambiente para el trabajo pedagógico.					
10	La calidad de iluminación del ambiente es adecuada en su lugar de labores.					
11	El ruido en general interfiere en mis actividades laborales.					
12	La ventilación del espacio donde trabaja es adecuada para desarrollar su labor pedagógica.					

ANEXO 08

CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE ES ESTRÉS

Estimado(a) profesor(a):

La presente es un cuestionario con fines académicos, a continuación, encontrará preguntas relacionadas al nivel de es estrés docente. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta. Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad. La información recibida de usted, será manejada de manera reservada y confidencial.

Datos generales del informante.

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:**

Instrucciones: A continuación, se presenta un cuestionario con 22 preguntas para lo cual Ud. Deberá marcar con un aspa según la escala de respuestas establecida que a continuación se detalla:

		0	1	2	3	4	5	6
		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
N°	PREGUNTAS	Valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
NIVEL DE ESTRÉS								
Agotamiento emocional								
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada laboral me siento cansada (o)							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).							
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.							
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.							
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
Despersonalización								
10	Siento que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.							
11	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.							
14	Me parece que los alumnos me culpan de sus problemas.							
Falta de logro personal								
15	Siento que puedo entablar relaciones con los alumnos fácilmente.							
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.							
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
18	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.							
20	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis alumnos.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							

ANEXO 09

RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO

N°	ITEMS FACTORES LABORALES												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	FILA
1	3	1	3	3	4	5	4	1	2	1	1	5	33
2	5	4	5	2	3	5	5	4	5	5	2	5	50
3	2	4	3	5	5	1	3	1	2	2	5	1	34
4	1	1	3	1	3	4	3	1	3	5	2	4	31
5	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	45
6	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	2	5	51
7	2	3	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	43
8	2	5	4	4	3	4	3	1	3	3	4	2	38
9	5	5	3	5	5	4	4	1	3	4	3	5	47
10	4	1	2	3	2	4	1	2	4	1	4	3	31
TOTAL COLUMNAS	32	32	33	37	39	40	35	18	35	35	30	37	403
PROMEDIO	3.2	3.2	3.3	3.7	3.9	4.0	3.5	1.8	3.5	3.5	3.0	3.7	40
Varianza	2.2	2.8	0.7	2.0	1.2	1.3	1.4	1.5	1.4	2.7	1.6	2.0	61.567

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

k	12
ΣSi²	20.8
V²	61.567

SECCIÓN 1	1.091
SECCIÓN 2	0.6616134
ABSOUTO S₂	0.6616134

α	0.722
----------	-------

N°	I T E M S NIVEL DE ESTRES																		TOTAL FILA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		18	18	18	18
1	6	6	5	0	5	5	6	0	3	0	0	3	6	0	3	4	5	5	6	6	5	0	36
2	6	6	6	6	6	3	6	5	5	0	1	1	0	0	6	4	6	6	6	5	5	5	49
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	2	6	0	4	6	6	6	5	6	3	2	1	54
4	5	5	5	2	1	1	6	5	1	0	3	1	0	1	5	5	5	6	6	4	6	2	31
5	4	5	5	1	2	2	4	1	1	0	0	1	1	1	6	5	5	6	6	5	6	1	25
6	1	5	5	5	4	4	6	5	5	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	40
7	6	6	5	5	5	3	5	3	3	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	5	6	6	41
8	0	5	1	0	1	0	6	0	5	0	0	0	2	4	6	0	0	6	6	5	2	0	18
9	1	5	5	5	5	1	3	0	1	0	0	2	3	1	4	6	5	4	3	1	3	3	26
10	5	3	6	5	6	0	4	1	2	0	4	3	2	0	3	6	4	5	4	6	4	0	32
TOTAL COLUMNAS	40	52	49	35	41	25	52	26	32	0	10	17	14	11	51	48	48	54	55	46	45	24	352
PROMEDIO	4	5	5	4	4	3	5	3	3	0	1	2	1	1	5	5	5	5	6	5	5	2	35
Varianza	6	1	2	6	4	4	1	6	4	0	2	4	4	3	2	4	3	0	1	2	3	6	124

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

k	10
ΣSi²	34.2
V²	123.733

SECCIÓN 1	1.111
SECCIÓN 2	0.72341954
ABSOUTO S₂	0.72341954

α	0.80379949
----------	------------

ANEXO 10

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Ficha Técnica sobre factores laborales.

Autor: Espinoza Pre Kelly Naida.

Ámbito de aplicación: en las instituciones educativas del distrito de Chaglla 2021, pudiendo darse vía entrevista telefónica y/o cuestionario virtual:

<https://forms.gle/EVw8VEJdsVqqNjqP9>

Duración: Puede durar 15, 20, 25 minutos.

Ítems del cuestionario: 12 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones:

Tabla: Distribución de Dimensiones e ítems

Dimensiones	Tipo de ítem	Ítems	Total, ítems
A. Factores relacionados con la presión y la exigencia.	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 01 al 04	4
B. Factor organizativo.	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 05 al 08	4
C. Factor ambiental.	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 09 al 12	4
Total, de ítem			12

Para la obtención de intervalos de la variable se aplicó la técnica de stanones.

Para la clasificación se procedió a través de la campana de Gauss con la constante 0.75 a través de la siguiente manera.

- **Media = 40.34 / Desv. Desviación = 4.540**
- **$n1 = 40.34 - 0.75(4.50) = 37$**

Tabla: Puntuación de cada ítem por Likert.

Escala	Puntaje
Casi nada	[0.0 - 37>
Poco	[37- 40>
Regular	[40- 43>
Mucho	[43 - 47 >
Bastante	[47 - +a >

Fuente: Manuel Canales Cerón (2006) Metodología de investigación Social- Introducción los oficios/ Oscar Rafael Guillen Valle y Juan Manuel Sánchez Soto (2014) Guía de SPSS 21 para el desarrollo de trabajos de investigación/ Romero-Saldaña, Manuel (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal.

Ficha Técnica: ficha de evaluación del nivel de estrés.

Autor: BURNOUT / adaptado por Espinoza Pre Kelly Naida.

Ámbito de aplicación: en las instituciones educativas del distrito de Chaglla 2021, pudiendo darse vía entrevista telefónica y/o cuestionario virtual:

<https://forms.gle/EVw8VEJdsVqqNjqP9>.

Duración: Puede durar 15, 20, 25 minutos.

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.)

Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.)

Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

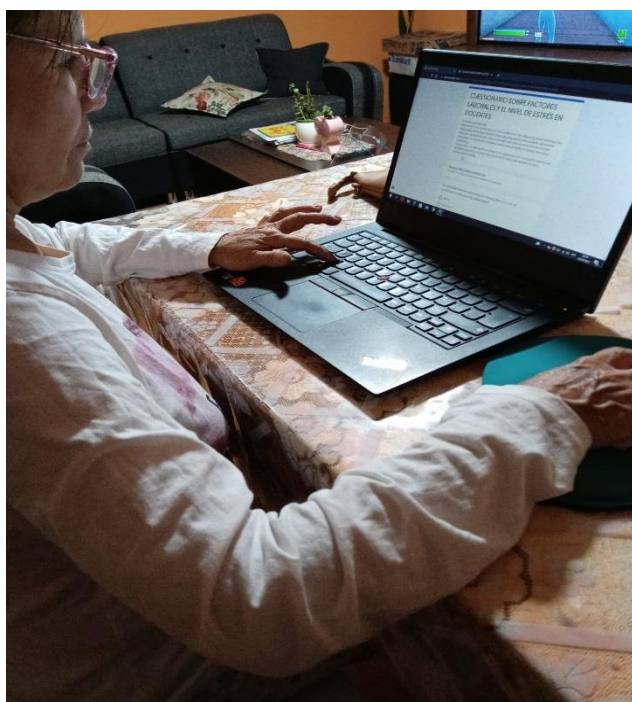
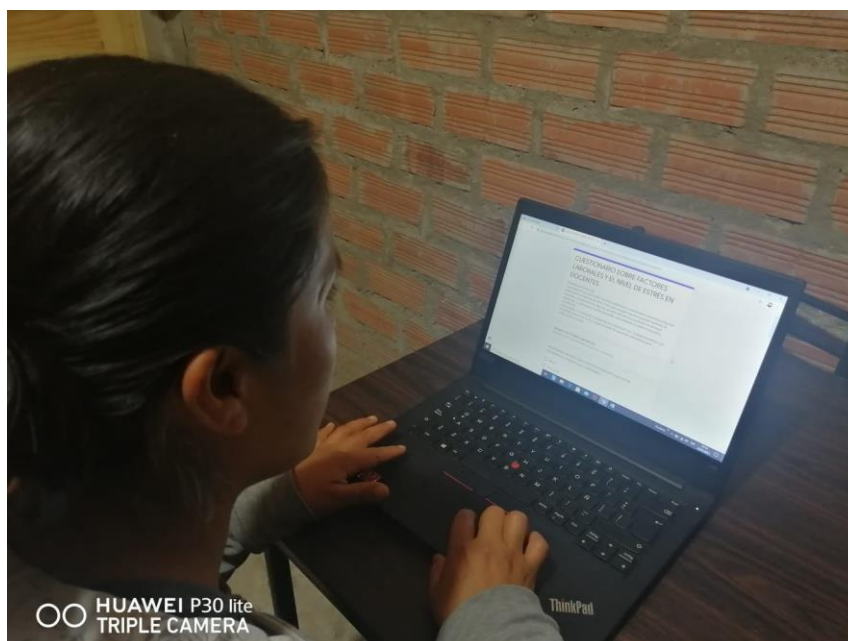
Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

ANEXO 11

PANEL FOTOGRÁFICO



ANEXO 12
BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

N°	FACTORES LABORALES												NIVEL DE ESTRÉS																					
	Factores relacionados con la presión y la exigencia				Factor organizativo				Factor ambiental				Agotamiento emocional						Despersonalización					Falta de logro personal										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	3	1	3	3	4	5	4	1	2	1	1	5	6	6	5	0	5	5	6	0	3	0	0	3	6	0	3	4	5	5	6	6	5	0
2	5	4	5	2	3	5	5	4	5	5	2	5	6	6	6	6	6	3	6	5	5	0	1	1	0	0	6	4	6	6	6	5	5	5
3	2	4	3	5	5	1	3	1	2	2	5	1	6	6	6	6	6	6	6	6	0	2	6	0	4	6	6	6	5	6	3	2	1	
4	1	1	3	1	3	4	3	1	3	5	2	4	5	5	5	2	1	1	6	5	1	0	3	1	0	1	5	5	5	6	6	4	6	2
5	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	1	2	2	4	1	1	0	0	1	1	1	6	5	5	6	6	5	6	1
6	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	2	5	1	5	5	5	4	4	6	5	5	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
7	2	3	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	6	6	5	5	5	3	5	3	3	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	5	6	6
8	2	5	4	4	3	4	3	1	3	3	4	2	0	5	1	0	1	0	6	0	5	0	0	0	2	4	6	0	0	6	6	5	2	0
9	5	5	3	5	5	4	4	1	3	4	3	5	1	5	5	5	5	1	3	0	1	0	0	2	3	1	4	6	5	4	3	1	3	3
10	4	1	2	3	2	4	1	2	4	1	4	3	5	3	6	5	6	0	4	1	2	0	4	3	2	0	3	6	4	5	4	6	4	0

ANEXO 13 BASE DE DATOS

N°	FACTORES LABORALES												NIVEL DE ESTRÉS																					
	Factores relacionados con la presión y la exigencia				Factor organizativo				Factor ambiental				Agotamiento emocional								Despersonalización				Falta de logro personal									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	3	4	3	5	2	5	5	3	5	5	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	
2	3	4	2	5	4	5	3	1	4	4	1	5	5	5	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	
3	3	2	3	5	3	5	5	1	5	5	2	5	0	5	5	5	1	2	2	0	5	0	0	2	1	0	6	6	6	6	6	6	6	
4	3	5	1	3	3	1	3	2	3	2	4	3	6	6	4	4	3	5	6	6	2	4	0	0	5	1	0	6	4	6	6	6	2	6
5	3	2	2	4	2	5	4	1	2	4	4	3	6	4	5	5	5	6	6	5	3	0	4	4	2	6	4	6	4	6	2	4	3	
6	2	3	4	2	2	4	4	1	2	4	4	4	3	5	3	2	2	3	3	0	3	0	4	2	2	0	6	6	1	6	6	6	6	6
7	2	4	2	4	4	5	2	1	3	4	3	3	3	3	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6
8	4	5	2	4	3	5	4	1	5	5	3	5	5	3	3	0	3	3	2	0	1	0	0	3	0	0	6	5	6	6	6	6	6	5
9	3	3	3	3	4	5	4	1	2	1	1	5	6	6	5	0	5	5	6	0	3	0	0	3	6	0	3	4	5	5	6	6	5	0
10	5	4	3	2	3	5	5	1	5	5	2	5	6	6	6	6	6	3	6	5	5	0	1	1	0	0	6	4	6	6	6	5	5	5
4	2	4	3	5	5	1	3	1	2	2	5	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	2	6	0	4	6	6	6	5	6	3	2	1
12	3	3	3	3	3	4	3	2	3	5	2	4	5	5	5	2	1	1	6	5	1	0	3	1	0	1	5	5	5	6	6	4	6	2
13	3	3	3	4	5	4	3	1	5	5	3	3	4	5	5	1	2	2	4	1	1	0	0	1	1	1	6	5	5	6	6	5	6	1
14	3	5	1	3	5	5	5	1	5	5	2	5	1	5	5	5	4	4	6	5	5	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
15	2	3	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	6	6	5	5	5	3	5	3	3	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	5	6	6
16	2	5	4	4	4	4	3	1	3	3	4	2	0	5	1	0	1	0	6	0	5	0	0	0	2	4	6	0	0	6	6	5	2	0
17	5	3	4	4	3	5	3	2	5	4	3	4	3	6	4	6	0	0	5	2	0	0	0	1	2	1	6	4	1	5	6	6	4	1
18	3	4	3	5	3	4	2	1	4	5	3	4	6	4	5	5	6	6	6	3	0	0	1	0	6	1	3	6	6	4	6	5	4	3
19	4	3	4	4	4	5	4	1	3	4	5	4	3	6	6	1	4	4	5	1	1	0	4	0	0	1	6	5	1	5	5	4	5	4
20	3	4	4	3	3	2	3	1	3	4	5	4	1	3	6	0	3	6	5	0	1	0	1	5	0	0	6	6	6	6	6	5	6	0
21	3	4	3	3	3	5	4	2	3	4	3	4	0	3	3	6	4	5	3	0	6	0	4	1	1	0	4	6	6	5	6	6	5	5
22	2	3	2	4	3	2	3	1	5	4	5	4	6	6	4	5	5	2	5	1	1	0	0	0	6	1	5	4	6	6	6	6	6	0
23	4	5	3	4	5	4	5	2	4	5	4	3	5	5	5	3	6	3	6	3	0	0	0	4	0	0	6	5	5	5	5	6	6	1
24	3	2	1	3	2	5	4	1	2	1	5	4	5	3	6	0	1	4	2	2	0	0	3	5	0	1	6	6	5	4	6	5	2	5
25	3	2	1	4	2	5	3	1	5	1	5	5	1	4	5	0	2	5	4	0	3	0	2	1	1	0	0	6	5	6	2	6	4	6
26	2	5	2	3	2	5	4	1	4	5	4	5	0	5	5	2	3	0	5	2	3	0	2	0	2	0	1	6	5	6	4	5	5	1
27	3	5	3	5	5	4	3	2	4	4	5	5	0	6	6	0	1	1	2	3	3	0	1	1	1	0	5	6	6	5	6	6	6	0
28	4	4	3	5	4	5	5	1	5	2	5	4	6	6	5	2	0	5	3	1	5	0	1	5	6	1	6	5	5	6	6	6	2	
29	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	5	4	1	2	6	3	0	4	0	0	1	1	0	3	6	4	5	6	6	5	0
30	3	4	3	5	2	3	3	2	3	4	5	5	1	3	6	6	4	3	5	1	1	0	0	0	1	0	4	5	5	6	6	5	4	3
31	3	3	2	4	2	4	4	1	3	1	4	3	6	5	5	2	5	4	6	0	0	0	0	0	0	5	6	6	6	6	5	6	5	1
32	2	4	1	3	4	5	5	1	2	4	3	5	1	6	4	6	6	2	5	0	0	0	0	1	2	4	6	5	1	5	6	2	4	2
33	3	5	1	5	5	4	4	1	3	3	3	5	1	5	5	5	5	1	3	0	1	0	0	2	3	1	4	6	5	4	3	1	3	3
34	4	2	2	3	2	4	3	2	4	1	4	3	5	3	6	5	6	0	4	1	2	0	4	3	2	0	3	6	4	5	4	6	4	0
35	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	5	2	0	5	5	4	4	2	5	0	1	0	4	6	2	0	6	6	4	6	5	5	5	0
36	3	5	3	4	4	3	5	1	4	2	4	4	3	6	4	3	5	4	4	0	2	0	0	0	6	6	6	5	5	6	6	3	1	
37	2	4	2	5	5	4	4	2	3	5	2	5	3	5	5	2	6	6	6	1	3	0	0	0	0	1	1	5	4	6	5	5	2	1
38	3	2	1	3	2	5	3	3	5	1	1	5	3	3	6	0	3	5	5	0	3	0	2	0	0	0	6	6	5	6	6	6	4	0

ANEXO 14

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE FACTORES LABORALES

Nombre del experto: **DENISSE ANGELICA MINGOS ECHEVARRIA** Especialidad: **DOCENCIA EN GERENCIA EDUCATIVA**

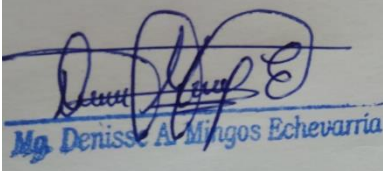
“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Factores relacionados con la presión y la exigencia	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.	4	4	4	4
	Su jornada de trabajo se prolonga más de lo debido para cumplir las metas exigidas	4	4	4	4
	Los problemas frecuentes que tiene son de tipo familiar.	4	4	4	4
	Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo.	4	4	4	4
Factor organizativo	Tiene exceso de actividades laborales o administrativas en su jornada diaria de trabajo	4	4	4	4
	Es buena la organización interna en el la institución educativa donde labora.	4	4	4	4
	Las horas de trabajo son suficientes para cumplir todas sus actividades planificadas.	4	4	4	4
	Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo en la institución donde labora.	4	4	4	4
Factor ambiental	Es adecuada el ambiente para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	La calidad de iluminación del ambiente es adecuada en su lugar de labores.	4	4	4	4
	El ruido en general interfiere en mis actividades laborales.	4	4	4	4
	La ventilación del espacio donde trabaja es adecuada para desarrollar su labor pedagógica.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NIVEL DE ESTRÉS

Nombre del experto: **DENISSE ANGELICA MINGOS ECHEVARRIA** Especialidad: **DOCENCIA EN GERENCIA EDUCATIVA**

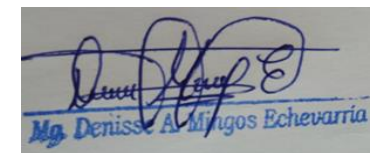
“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada laboral me siento cansada (o)	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).	4	4	4	4
	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	4	4	4	4
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	4	4	4	4
	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	4	4	4	4
Despersonalización	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Siento que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	4	4	4	4
Falta de logro personal	Me parece que los alumnos me culpan de sus problemas.	4	4	4	4
	Siento que puedo entablar relaciones con los alumnos fácilmente.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	4	4	4	4
	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis alumnos.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	4	4	4	4
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE FACTORES LABORALES

Nombre del experto: **GLADYS LUZ JACOBO JACOBO**

Especialidad: **ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Factores relacionados con la presión y la exigencia	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.	4	4	4	4
	Su jornada de trabajo se prolonga más de lo debido para cumplir las metas exigidas	4	4	4	4
	Los problemas frecuentes que tiene son de tipo familiar.	4	4	4	4
	Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo.	4	4	4	4
Factor organizativo	Tiene exceso de actividades laborales o administrativas en su jornada diaria de trabajo	4	4	4	4
	Es buena la organización interna en el la institución educativa donde labora.	4	4	4	4
	Las horas de trabajo son suficientes para cumplir todas sus actividades planificadas.	4	4	4	4
	Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo en la institución donde labora.	4	4	4	4
Factor ambiental	Es adecuada el ambiente para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	La calidad de iluminación del ambiente es adecuada en su lugar de labores.	4	4	4	4
	El ruido en general interfiere en mis actividades laborales.	4	4	4	4
	La ventilación del espacio donde trabaja es adecuada para desarrollar su labor pedagógica.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X)

NO ()

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NIVEL DE ESTRÉS

Nombre del experto: **GLADYS LUZ JACOBO JACOBO**

Especialidad: **ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada laboral me siento cansada (o)	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).	4	4	4	4
	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	4	4	4	4
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	4	4	4	4
	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	4	4	4	4
Despersonalización	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Siento que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	4	4	4	4
Falta de logro personal	Me parece que los alumnos me culpan de sus problemas.	4	4	4	4
	Siento que puedo entablar relaciones con los alumnos fácilmente.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	4	4	4	4
	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis alumnos.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	4	4	4	4
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE FACTORES LABORALES

Nombre del experto: **WILSON CLAUDIO ROJAS ALVINO** Especialidad: **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Factores relacionados con la presión y la exigencia	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.	4	4	4	4
	Su jornada de trabajo se prolonga más de lo debido para cumplir las metas exigidas	4	4	4	4
	Los problemas frecuentes que tiene son de tipo familiar.	4	4	4	4
	Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo.	4	4	4	4
Factor organizativo	Tiene exceso de actividades laborales o administrativas en su jornada diaria de trabajo	4	4	4	4
	Es buena la organización interna en el la institución educativa donde labora.	4	4	4	4
	Las horas de trabajo son suficientes para cumplir todas sus actividades planificadas.	4	4	4	4
	Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo en la institución donde labora.	4	4	4	4
Factor ambiental	Es adecuada el ambiente para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	La calidad de iluminación del ambiente es adecuada en su lugar de labores.	4	4	4	4
	El ruido en general interfiere en mis actividades laborales.	4	4	4	4
	La ventilación del espacio donde trabaja es adecuada para desarrollar su labor pedagógica.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NIVEL DE ESTRÉS

Nombre del experto: **WILSON CLAUDIO ROJAS ALVINO** Especialidad: **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada laboral me siento cansada (o)	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).	4	4	4	4
	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	4	4	4	4
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	4	4	4	4
	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	4	4	4	4
Despersonalización	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Siento que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	4	4	4	4
Falta de logro personal	Me parece que los alumnos me culpan de sus problemas.	4	4	4	4
	Siento que puedo entablar relaciones con los alumnos fácilmente.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	4	4	4	4
	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis alumnos.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	4	4	4	4
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO () _____


Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE FACTORES LABORALES

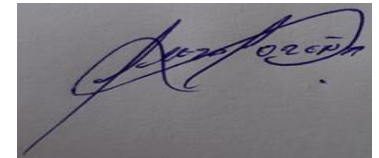
Nombre del experto: **KATERYNN FIORELA MEZA LOREÑA** Especialidad: **INVESTIGACION Y DOCENCIA SUPERIOR**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Factores relacionados con la presión y la exigencia	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.	4	4	4	4
	Su jornada de trabajo se prolonga más de lo debido para cumplir las metas exigidas	4	4	4	4
	Los problemas frecuentes que tiene son de tipo familiar.	4	4	4	4
	Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo.	4	4	4	4
Factor organizativo	Tiene exceso de actividades laborales o administrativas en su jornada diaria de trabajo	4	4	4	4
	Es buena la organización interna en el la institución educativa donde labora.	4	4	4	4
	Las horas de trabajo son suficientes para cumplir todas sus actividades planificadas.	4	4	4	4
	Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo en la institución donde labora.	4	4	4	4
Factor ambiental	Es adecuada el ambiente para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	La calidad de iluminación del ambiente es adecuada en su lugar de labores.	4	4	4	4
	El ruido en general interfiere en mis actividades laborales.	4	4	4	4
	La ventilación del espacio donde trabaja es adecuada para desarrollar su labor pedagógica.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NIVEL DE ESTRÉS

Nombre del experto : **KATERYNN FIORELA MEZA LOREÑA**

Especialidad: **INVESTIGACION Y DOCENCIA SUPERIOR**

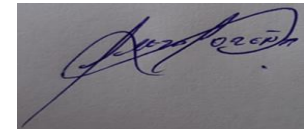
“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada laboral me siento cansada (o)	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).	4	4	4	4
	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	4	4	4	4
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	4	4	4	4
	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	4	4	4	4
Despersonalización	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Siento que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	4	4	4	4
Falta de logro personal	Me parece que los alumnos me culpan de sus problemas.	4	4	4	4
	Siento que puedo entablar relaciones con los alumnos fácilmente.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	4	4	4	4
	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis alumnos.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	4	4	4	4
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE FACTORES LABORALES

Nombre del experto: **NELSON CABRERA CECILIO** Especialidad: **MAESTRO EN GESTION PUBLICA**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Factores relacionados con la presión y la exigencia	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.	4	4	4	4
	Su jornada de trabajo se prolonga más de lo debido para cumplir las metas exigidas	4	4	4	4
	Los problemas frecuentes que tiene son de tipo familiar.	4	4	4	4
	Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo.	4	4	4	4
Factor organizativo	Tiene exceso de actividades laborales o administrativas en su jornada diaria de trabajo	4	4	4	4
	Es buena la organización interna en el la institución educativa donde labora.	4	4	4	4
	Las horas de trabajo son suficientes para cumplir todas sus actividades planificadas.	4	4	4	4
	Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo en la institución donde labora.	4	4	4	4
Factor ambiental	Es adecuada el ambiente para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	La calidad de iluminación del ambiente es adecuada en su lugar de labores.	4	4	4	4
	El ruido en general interfiere en mis actividades laborales.	4	4	4	4
	La ventilación del espacio donde trabaja es adecuada para desarrollar su labor pedagógica.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()


Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NIVEL DE ESTRÉS

Nombre del experto: **NELSON CABRERA CECILIO** Especialidad: **MAESTRO EN GESTION PUBLICA**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada laboral me siento cansada (o)	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).	4	4	4	4
	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	4	4	4	4
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	4	4	4	4
	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	4	4	4	4
Despersonalización	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Siento que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	4
	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	4	4	4	4
Falta de logro personal	Me parece que los alumnos me culpan de sus problemas.	4	4	4	4
	Siento que puedo entablar relaciones con los alumnos fácilmente.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	4	4	4	4
	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis alumnos.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	4	4	4	4
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

KELLY NAIDA ESPINOZA PRE



Nació en la provincia de Ambo, región Huánuco, Perú, el 17 de abril de 1989, en un hogar conformado por sus padres Macario y Marcelina y 3 hermanos. Es madre de un hijo varón, llamado Edwin.

Cursó sus estudios primarios y secundarios en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti en su ciudad de origen.

En su juventud tomó la decisión de ser docente. Realizó sus estudios universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Facultad de Ciencias de la Educación, donde obtuvo el título de Licenciada en Educación, Especialidad: Educación Inicial. Inició su labor como docente de una cuna en el año 2018, donde trabajó por un año. En el año 2019 se nombró en la I.E 32797 “Santa Rita Sur” provincia de Pachitea. Luego de 4 años, fue reasignada a la I.E 018 en su ciudad de origen; allí se encuentra laborando actualmente.

Es una mujer que le gusta crecer profesionalmente, es por eso que actualmente sigue estudiando una segunda especialidad, en la mención de Andragogía en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **13 DE MAYO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Adalberto LUCAS CABELLO	Presidente
Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA	Secretario
Dra. Jani MONAGO MALPARTIDA	Vocal

Asesor de tesis: Mg. Joel Cipriano TARAZONA BARDALES (Resolución N° 0165-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, Doña Kelly Naida ESPINOZA PRE.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL DISTRITO DE CHAGLLA, HUÁNUCO 2021.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

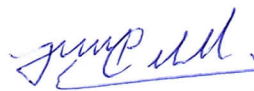
- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de *buena* (15),
Equivalente a *bueno*, por lo que se declara *aprobado*
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... *19:30* horas de 13 de mayo de 2022.


.....
PRESIDENTE
DNI N° *22971909*


.....
SECRETARIO
DNI N° *22932324*


.....
VOCAL
DNI N° *04063470*

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 0771-2022-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

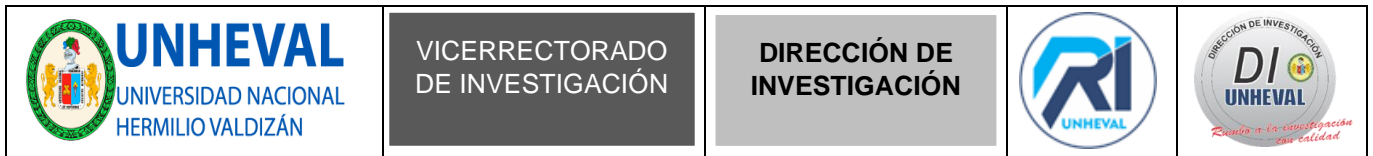
Que, la tesis titulada: **FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL DISTRITO DE CHAGLLA, HUÁNUCO 2021**, realizada por la Maestría en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior **Kelly Naida ESPINOZA PRE**, cuenta con un **índice de similitud del 13%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 30 de diciembre de 2021.

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

DIRECTORA

UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	----------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	ESPINOZA PRE KELLY NAIDA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	918579996
Nro. de Documento:	45776182					Correo Electrónico:	naidanaida1703@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO					
Apellidos y Nombres:	TARAZONA BARDALES JOEL CIPRIANO			ORCID ID:	0000-0003-3623-1647			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22513276

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	LUCAS CABELLO ADALBERTO
Secretario:	TRUJILLO ATAPOMA PIO
Vocal:	MONAGO MALPARTIDA JANI
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL DISTRITO DE CHAGLLA, HUÁNUCO 2021
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)

Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	FACTORES LABORALES	NIVEL DE ESTRÉS	ACTIVIDAD DOCENTE
--	--------------------	-----------------	-------------------

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	X
--	----	----	---



Información de la Agencia Patrocinadora:	
---	--

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	ESPINOZA PRE KELLY NAIDA	Huella Digital
DNI:	45776182	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 20/02/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.