



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL



RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70 005 CORAZÓN DE JESÚS PUNO – 2020

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. LUISA KATHERINE BEDOYA MAYDANA

Bach. VICTOR HUGO CONDE VALENCIA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
SOCIAL**

PUNO – PERÚ

2021



DEDICATORIA

A Dios, porque sin él nada es posible y al angelito que me cuida desde el cielo a mi Papá Arturo, de igual manera con todo mi corazón a mi mamá, pues sin ella no lo habría logrado, su bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y a mi amor Dayita te amo. También a mi hermana Pamela, por siempre estar para mí sabes que este logro también es tuyo y al amor más bonito y puro mi Thiaguito por ser mi mayor motivación. A mis Docentes por compartir sus enseñanzas a lo largo de este camino.

BEDOYA MAYDANA LUISA KATERINE



DEDICATORIA

A Dios, por ayudarme en los momentos más difíciles y darme la calma necesaria, para cumplir mis objetivos, metas y de esa manera llegar al éxito. A mi madre, por ser un ejemplo de mujer y amiga, mi equilibrio, por apoyarme en todo momento, por su amor y apoyo incondicional, enseñándome a valorar cada momento de la vida A mi padre, por ser mi apoyo en todo momento íntegramente, con sus palabras, actitudes y amor, a mis hermanas por sus consejos, compañía, en los momentos más difíciles y en mis alegrías. A mis Docentes, por la gran labor significativa que cumplen día a día, educarnos para poder desenvolvernos en la sociedad, contribuyendo con su profesionalismo y ayudarnos a descubrir nuestras habilidades, y de esa manera llegar al éxito.

CONDE VALENCIA VICTOR HUGO



AGRADECIMIENTOS

La realización de este proyecto fue posible gracias a la participación activa y dispuesta de los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno. Agradecemos de manera especial a la D. Sc. Liceli Gabriela Peñarrieta Bedoya, de la Universidad Nacional del Altiplano, por guiarnos de manera incondicional durante el desarrollo de la tesis, por su comprensión, paciencia, disponibilidad y consejos acertados, de la misma forma al Dr. Javier Arturo Apaza Quispe, Dr. Mauro Octavio Tapia Cruz, Lic. Raúl Rodolfo Apaza Meneses quienes con un gran saber conceptual, y de manera muy didáctica orientaron nuestro caminar en este proceso. Gracias a nuestros padres, hermanos y demás familiares por la inmensa paciencia que han tenido durante este caminar por su incondicional apoyo durante todo nuestro proceso de formación académica. De la misma forma agradecemos a todos los docentes de la escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social, que nos formaron con principios profesionales, competentes y capacitados para la solución de los conflictos sociales.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN 12

ABSTRACT..... 13

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19

1.2.1 Pregunta general..... 19

1.2.2 Preguntas específicas 19

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 19

1.3.1 Hipótesis general..... 19

1.3.2 Hipótesis específicas 20

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 20

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 21

1.5.1 Objetivo general..... 21

1.5.2 Objetivos específicos 21



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1 A Nivel Internacional.....	22
2.1.2 A Nivel Nacional	25
2.1.3 A Nivel Local.....	30
2.2 MARCO TEÓRICO	33
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	59

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 METODO DE INVESTIGACIÓN.....	61
3.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN	62
3.3 POBLACIÓN	62
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	62
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	64

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 DATOS GENERALES DE LOS DOCENTES	65
4.2 VARIABLE NIVEL DE ESTRÉS.....	71
4.3 VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	97
4.4 DISCUSIÓN	114
V. CONCLUSIONES.....	118
VI. RECOMENDACIONES	119
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121



ANEXOS..... 129

ÁREA: Relaciones Publicas

TEMA: Estrés y Comportamiento Organizacional

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 08 de Noviembre del 2021



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	64
Tabla 2 Condición del docente.....	65
Tabla 3 Sexo	66
Tabla 4 Años de edad.....	67
Tabla 5 Años de servicio.....	69
Tabla 6 Influencia del dilema político en el nivel de estrés.....	72
Tabla 7 Influencia del dilema tecnológico en el nivel de estrés	73
Tabla 8 Influencia de los problemas familiares en el nivel de estrés	75
Tabla 9 Influencia de los problemas económicos en el nivel de estrés	77
Tabla 10 Influencia de los estados anímicos en el nivel de estrés	79
Tabla 11 Influencia del incremento de la carga laboral en el nivel de estrés	80
Tabla 12 Influencia de la falta de organización laboral en el nivel de estrés	82
Tabla 13 Influencia del exceso de trabajo en el nivel de estrés.....	83
Tabla 14 Influencia de la comunicación interna en el nivel de estrés	84
Tabla 15 Influencia de las acciones de comunicación externa en el nivel de estrés	86
Tabla 16 Influencia de la relación entre docentes en el nivel de estrés.....	88
Tabla 17 Influencia del ambiente laboral en el nivel de estrés	89
Tabla 18 Influencia del acceso a equipos necesarios frente al nivel de estrés	91
Tabla 19 Influencia ambiente de desarrollo de actividades laborales frente al nivel de estrés	92
Tabla 20 Variable nivel de estrés.....	95
Tabla 21 Decisiones en la institución educativa son de responsabilidad única del director	97
Tabla 22 Práctica de liderazgo democrático	99



Tabla 23 Trabajo en equipo e independiente	100
Tabla 24 Participación en capacitaciones virtuales	102
Tabla 25 Motivación para cumplimiento de actividades docente	104
Tabla 26 Preocupación para cumplimiento de actividades docente	105
Tabla 27 Logro de metas académicas para el año académico	107
Tabla 28 Desempeño eficaz en la labor docente	108
Tabla 29 Adopción de nuevas modalidades de trabajo docente.....	110
Tabla 30 Comportamiento organizacional	112
Tabla 31 Correlaciones.....	114
Tabla 32 Fiabilidad de las variables.....	131



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Condición del Docente	65
Figura 2 Sexo	66
Figura 3 Años de edad	68
Figura 4 Años de servicio	70
Figura 5 Influencia del dilema político en el nivel de estrés	72
Figura 6 Influencia del dilema tecnológico en el nivel de estrés	74
Figura 7 Influencia de los problemas familiares en el nivel de estrés	76
Figura 8 Influencia de los problemas económicos en el nivel de estrés	77
Figura 9 Influencia de los estados anímicos en el nivel de estrés	79
Figura 10 Influencia del incremento de la carga laboral en el nivel de estrés	81
Figura 11 Influencia de la falta de organización laboral en el nivel de estrés.....	82
Figura 12 Influencia del exceso de trabajo en el nivel de estrés	83
Figura 13 Influencia de la comunicación interna en el nivel de estrés.....	85
Figura 14 Influencia de las acciones de comunicación externa en el nivel de estrés	87
Figura 15 Influencia entre la relación entre docentes en el nivel de estrés	88
Figura 16 Influencia del ambiente laboral en el nivel de estrés.....	90
Figura 17 Influencia del acceso a equipos necesarios frente al nivel de estrés.....	91
Figura 18 Influencia ambiente de desarrollo de actividades laborales frente al nivel de estrés	93
Figura 19 Decisiones en la institución educativa son de responsabilidad única del director	97
Figura 20 Practica de liderazgo democrático	99
Figura 21 Trabajo en equipo e independiente.....	101



Figura 22 Participación en capacitaciones virtuales	102
Figura 23 Motivación para cumplimiento de actividades docente.....	104
Figura 24 Preocupación para cumplimiento de actividades docente.....	106
Figura 25 Logro de metas académicas para el año académico.....	107
Figura 26 Desempeño eficaz en la labor docente	109
Figura 27 Adopción de nuevas modalidades de trabajo docente	110



RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general establecer la existencia de una relación significativa - negativa entre el nivel de estrés y el comportamiento organizacional del docente según las limitaciones que representan las consecuencias de la COVID - 19, en los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020, siendo los objetivos específicos: establecer el nivel de estrés de los docentes en tiempos de pandemia y determinar el comportamiento organizacional de los docentes en tiempos de pandemia. Metodológicamente la investigación responde a un trabajo cuantitativo cuyo diseño es descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 42 docentes de la Institución. En relación a las variables tenemos como variable dependiente el nivel de estrés y como variable independiente el comportamiento organizacional. Con la investigación se concluye que se estableció una correlación estadísticamente significativa, inversamente proporcional y de fuerza moderada entre el nivel de estrés y comportamiento organizacional ($r = -0,435$) con una significancia alta de 0,01. Significa que, a mayores niveles de estrés, menor es el comportamiento organizacional de los docentes en la pandemia del COVID -19 en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno confirmando nuestra hipótesis inicial.

Palabras claves: Estrés laboral, comportamiento organizacional, pandemia



ABSTRACT

The general objective of the research is to establish the existence of a significant - negative relationship between the level of stress and the organizational behavior of the teacher according to the limitations that the consequences of COVID - 19 represent, in the teachers of the Educational Institution 70005 Corazón de Jesús Puno - 2020, the specific objectives being: to establish the stress level of teachers in times of pandemic and to determine the organizational behavior of teachers in times of pandemic. Methodologically, the research responds to a quantitative work whose design is descriptive and correlational. The study population was made up of 42 teachers from the Institution. In relation to the variables, we have the level of stress as the dependent variable and the organizational behavior as the independent variable. With the research it is concluded that a statistically significant correlation, inversely proportional and of moderate strength was established between the level of stress and organizational behavior ($r = -0.435$) with a high significance of 0.01. It means that, the higher the stress levels, the lower the organizational behavior of teachers in the COVID-19 pandemic at the 70005 Corazón de Jesús Puno Educational Institution, confirming our initial hypothesis

Keywords: Work stress, organizational behavior, pandemic



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Desde hace al menos tres décadas el estrés en el ámbito laboral y personal se presenta de forma generalizada, encubriendo condiciones patológicas como la fatiga a nivel crónico, que se han ido incrementando y se ha hecho parte de nuestro entorno social. Lo que muchas veces lleva a un estrés crónico, teniendo como respuesta el burnout, el cual de acuerdo a Maslach (1977) es el deterioro profesional de los sujetos que se encuentran laborando distintos rubros brindando servicios, quienes se encuentran en un constante contacto de manera directa con los consumidores, como el personal médico y docentes.

En la actualidad el estrés se incrementó con la pandemia de COVID – 19, enfermedad que ha llevado a que muchos países en el mundo implementen medidas de cuarentenas tempranas como un medio para controlar esta enfermedad, trajo consigo histeria masiva, angustia y ansiedad, a raíz de los factores como la sensación de ser acorralado y la pérdida de control. Por lo que los empleados de diversos ámbitos fueron afectados, como el ámbito educativo el cual representa pilar fundamental en el desarrollo positivo de las naciones, por lo cual en los educadores recae un enorme compromiso y deterioro, a nivel intelectual como físico, en las autoridades educativas involucradas en el proceso (Martínez, 2004).

Los docentes ante el COVID – 19, no se encuentran exentos de estos trastornos psicológicos, puesto que ello se enfrenta a diversos riesgos que incluyen las largas horas de trabajo, la angustia psicológica, la fatiga y el agotamiento ocupacional. Además, la crisis por el nuevo coronavirus desato deterioro en el desarrollo profesional, llevando a



que haya mayores niveles de estrés, a raíz del exceso en la carga laboral y los factores a nivel social, político y familiar que está perturbando a los docentes incrementando la fricción profesional, agotamiento laboral, lo que conduce a una disminución de la empatía con los estudiantes y cometer errores en la enseñanza.

En el año 2019 la Organización Mundial de la Salud lo hizo parte del registro de los martirios profesionales a nivel laboral y a partir del 2022 será calificado de esa manera en las naciones que son pertenecientes a la OMS. Por consiguiente, de los efectos dañinos que trae consigo para el sujeto, pues el estrés en nuestra realidad es un tema que alcanza mayor relevancia y la epidemia nos encontró con inconvenientes de salud en la población, ocasionando mayores perturbaciones emocionales y variaciones en el comportamiento. A esto se suma el comportamiento organizacional, aquellos actos y las actitudes que muestran los docentes de la institución, esto debido a la aplicación de la educación virtual que es una de las nuevas metodologías de enseñanza en la actualidad, donde por medio de la tecnología se va eliminando las barreras de la distancia, donde se tiene la interacción entre docentes y estudiantes en un diferente espacio presencial (Martínez, 2010). Ello se dio a raíz de la necesidad de la cobertura de la calidad educativa, complementando a la modalidad académica (Palacios, Santos, Velázquez y León, 2020).

En tal sentido, con la emergencia de salud pública internacional, dictada por la Organización Mundial de Salud (OMS), provocada por el coronavirus Covid – 19 en nuestro país, exigió a las autoridades que puedan continuar con la educación de los estudiantes de forma segura, sin que puedan asistir de manera presencial a las clases, para ello, las instituciones educativas implementaron las aulas virtuales en el hogar, así como las herramientas de zoom, meet y weebex que facilito las clases a distancia.



Se ha pasado de tener una educación presencial al e - learning, aspecto que sorprendió y desbordo tanto a docentes como también a estudiantes, los cuales notaron un cambio brusco en su rutina diaria, donde muchos de los docentes no se encuentran suficientemente formados e informados del funcionamiento de una educación e - learning.

La inserción de la tecnología al sistema educativo ha puesto de manifiesto que se tiene un efecto menor en la calidad de la educación en los docentes, pues la tecnología en nuestro país aún presenta serias deficiencias, así como en la región de Puno donde se carece de sobremanera de recursos tecnológicos. Por lo que para las Instituciones Educativas constituye un reto poder aplicar las herramientas para la enseñanza de la educación virtual, donde el docente tiene desconocimiento en ciertas utilidades, además se denotada que las aulas virtuales no se emplean con efectividad, tanto en instituciones de nivel primario y secundario, así como en las universidades, ante el desconcierto cabe incluso la posibilidad de ausencia del uso. A ello se suma la deficiente cobertura del internet que se tiene en la zona, así como la falta de aplicaciones y/o programas para el desarrollo adecuado de las clases, por lo cual es necesario que tome mayor interés en el aprendizaje para la aplicación de la tecnología en relación a la educación, mejorando el nivel de aprendizaje, el conocimiento sería superior a la educación tradicional.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés laboral como una problemática se dio de manera mundial, el cual se va incrementando por los últimos acontecimientos, ya que la aplicación de los instrumentos virtuales llevo a experimentar variedad de síntomas como podemos mencionar: la angustia, mayor nerviosismo, antipatía, incertidumbre, la inquietud y una emoción de



poco control sobre la presión en el desarrollo laboral, el cual trae consigo un desbalance en el desarrollo laboral. El cual muchas veces es tomada con una mínima importancia a las situaciones de riesgo en el transcurso de la diligencia laboral en el educador, lo que desata diversos síntomas dañinos, entre los que se destaca enfermedades que se dan por la manifestación al desarrollo diario de las clases en el contexto laboral.

El estrés se relaciona con el ejercicio laboral del docente, así como lo mencionan Caballero, Bresó y González (2015) si bien los autores consideran que el estrés es de naturaleza psicosocial, el cual se encuentra relacionado de manera directa con los escenarios de la instrucción profesional y como también por las peculiaridades de la propia estructura, la cual repercute en la eficacia del desarrollo de la enseñanza, es decir, en la práctica profesional del docente.

La pandemia es un acontecimiento que ha significado un cambio en la mentalidad en relación a la forma de llevar las relaciones interpersonales a nivel global, relaciones que no son satisfactorias en la mayoría de los casos, pues no existe buena comunicación, es poca la disponibilidad para colaborar, existe rivalidad entre compañeros además de incremento de críticas. Esto como consecuencia del estrés generado por las tensiones a que se ven sometidos diariamente, desde necesidades económicas, de salud, pasando por la situación de problemas familiares y exigencias laborales. Esta modificación “Nueva realidad” tiene como factor común una limitación del contacto físico. Díaz y Toro (2020) Lamentablemente los efectos en relación a la salud mental no fueron estudiados de forma sistemática.

Es claro precisar que el estrés en los docentes se ha incrementado en la actualidad



con la pandemia del covid – 19 conduciendo a un agotamiento de todos los recursos internos restringiendo la liberación de la compulsión nerviosa de seguir adelante, convirtiéndose en prácticos en la instrucción a distancia. Teniendo como resultado el malestar en práctica docente que aqueja de manera directa a la salud mental, lo cual a su vez contribuye con un retraso en el rendimiento como profesionales, repercutiendo en la salud de los docentes, pues el estrés acreditado como “síndrome del empleado quemado” Mingote (1988), induce a un cuadro mayor de estrés, trayendo consigo en los educadores menor motivación, menor compromiso y en el peor de los casos el abandono laboral. Pues esta enfermedad del coronavirus COVID – 19 golpea fuertemente al desarrollo educativo.

De manera que el comportamiento organizacional de los docentes se ve afectado, debido a la limitación de las relaciones interpersonales, las formas de interacción y la conducta personal. Conllevando a un bajo rendimiento laboral, mal comportamiento, mala relación con el contexto familiar, desconfianza, enfrentamiento entre docentes, abandono del trabajo, formas de comportamiento brusco, actos de rabia, ira y agresividad incidiendo en el desarrollo educativo. Abarcando a los valores, actitudes y percepciones de los estudiantes, lo cual afecta el desempeño docente, perjudicando la enseñanza.

La pandemia del COVID – 19, llegó a todo el mundo y ha generado una crisis sanitaria a nivel mundial. Dicha epidemia de un nuevo coronavirus llamado SARS-CoV-2, este dio su origen en Wuhan, China; este empezó a finales de diciembre del 2019, por lo que la salud y la educación atravesaron nuevos desafíos en todo el mundo, y como la Organización Mundial de la Salud lo indica, esta nueva características del SARS, inicio el 19 y el 30 de enero del 2020 y se consolidó en una emergencia internacional por lo cual, la importancia de conocer las dificultades que hay en la Institución Educativa 70



005 Corazón de Jesús de la ciudad de Puno, es más que necesario el interés por estudiar el nivel de estrés teniendo en cuenta el desarrollo de la educación virtual, por ello consideramos que la investigación es relevante en sí misma, en la medida que el principal efecto es la percepción del docente plasmado en su desempeño. Asimismo, tiene relevancia social en la medida que aporta una información actualizada sobre el comportamiento organizacional en la Institución Educativa primaria, el cual se entiende como indicador de calidad, dentro del sistema educativo.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el comportamiento organizacional de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de estrés de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020?
- ¿Cómo se desarrolla el comportamiento organizacional de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa - negativa entre el nivel de estrés y el comportamiento organizacional, por las limitaciones que representa las consecuencias de



la COVID - 19, en los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020

1.3.2 Hipótesis específicas

- El nivel de estrés de los docentes es alto, por las limitaciones que representa las consecuencias de la COVID – 19, en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020
- El comportamiento organizacional es bajo en los docentes por las limitaciones que representa las consecuencias de la COVID - 19, en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

En el campo laboral el estrés como trastorno biopsicosocial afecta a la población mundial produciendo daños en la salud, trayendo consigo un impacto negativo en la productividad de los trabajadores, el cual se encuentra sumida en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día personas aptas y capacitadas, para poder enfrentar y resolver cada uno de los problemas de ámbito laboral, social y emocional.

Desde el punto de vista pedagógico es relevante porque los resultados son útiles para mejorar el desempeño docente. Puesto que psicológicamente el estudio del comportamiento organizacional de los docentes incide de manera directa y decisiva en los aspectos de enseñanza en la Institución Educativa, de allí la importancia de su estudio para tomar conciencia de la necesidad de generar un ambiente favorable que contribuirá a un comportamiento organizacional y de esta manera poder lograr un mejor desempeño docente. Por ello, resulta relevante conocer la relación del comportamiento organizacional y el nivel de estrés, con la finalidad de que las autoridades educativas



tomen conciencia y opten medidas correspondientes que permitan tomar acciones para superar las dificultades existentes y mejorar el desempeño docente.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

Establecer la existencia de una relación significativa - negativa entre el nivel de estrés y el comportamiento organizacional del docente según las limitaciones que representan las consecuencias de la COVID - 19, en los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020.

1.5.2 Objetivos específicos

- Establecer el nivel de estrés de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020
- Determinar el comportamiento organizacional de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A Nivel Internacional

Según Pesántez y Guapacaza (2012) en su investigación “Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, Sede Cuenca”. Arribó a la conclusión que conforme a lo investigado, la afinidad de los valores personales con los valores organizacionales trae como consecuencia una alta satisfacción personal con el trabajo, y los objetivos, tanto los de la organización como los de sus miembros, tienen mayor significado e importancia para sus empleados. Creemos que los valores organizacionales determinan si la organización tendrá éxito; siempre y cuando los miembros de la misma compartan una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión, es así como se pueden obtener excelentes resultados. La comunicación es otro factor importante dentro de la organización ya que gracias a ella se pueden cumplir los objetivos que se haya propuesto la empresa y además crear y dirigir un clima adecuado para la colaboración y cooperación entre sus colaboradores, mediante la transmisión de los mensajes adecuados y facilitando la obtención de la información necesaria para la correcta ejecución de los planes de la organización (pp. 133-134).

Según Moreno (2012) en su investigación que lleva por título “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, se determinó que la salud laboral como lo desarrollamos en la investigación realizada en un tema de importancia vital, puesto que en él se considera el factor de riesgo que representa los daños a nivel psicosocial en la persona. En la actualidad dichos hechos a nivel organización y en los mercados de trabajo son grandes inconvenientes que traen. Ya que



los riesgos en la seguridad, así como ambiental y ergonómico no fueron solucionados de manera exitosa, por ello es fundamental buscar soluciones para dichos casos que representan riesgos latentes en estos campos, lo cual viene a ser un riesgo inminente para la salud de las personas en lo laboral. En el podemos ver claramente que la desigualdad nos ha llevado que haya distintos desperfectos en la sociedad, lo cual no nos trajo ningún progreso en el bienestar social, ni laboral. En este aspecto, es fundamental que las políticas del Estado puedan intervenir a nivel social, organizacional y público. En la actualidad se necesita de manera fundamental la elaboración de nuevas ciencias que puedan integrar la salud laboral, que nos permita conocer las consecuencias de la organización del trabajo en relación a la salud laboral, el cual exige a su vez el desarrollo de una cultura de la salud organizacional (p. 15).

Según Camacho y Mayorga (2017) en su investigación que lleva por título “Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social”, concluye que es fundamental que, desde sus raíces, se incluyan valores en pro de la inclusión, por ejemplo, ampliando la perspectiva en su misión, visión, reglamento interno y valores institucionales. Creemos que con motivar a los trabajadores para que haya un adecuado clima organizacional, se puede lograr que cada uno se desenvuelva de acuerdo con sus características, pensamientos y cultura personal. De igual manera es importante promover valores, igualdad y respeto hacia las diferencias. No consideramos que sea una tarea fácil, pero sí creemos que debe existir un inicio serio desde cada empresa, posiblemente de la mano de las administradoras de riesgos en el trabajo y del Estado. Esperamos que futuras investigaciones centren su interés en lo práctico de los procedimientos de protocolos anti riesgos o en hipótesis de prevención real de los mismos (pp. 170-171).



Díaz y Toro (2020) en su investigación que lleva por título “SARS-CoV-2 / COVID-19 : el virus , la enfermedad y la pandemia”, donde al término de la investigación concluye que la pandemia de Covid – 19 de momento fue un acontecimiento que significo un cambio en la mentalidad en relación a la forma de llevar las relaciones interpersonales a nivel global, una alteración que tiene como factor común una limitación del contacto físico. Díaz y Toro (2020) Lamentablemente los efectos en relación a la salud mental no fueron estudiados de forma sistemática, sin embargo, a corto plazo se espera del acaecimiento de los trastornos en la salud mental, que son secundarios a la desestructuración del sistema social, temor, ansiedad y aislamiento, que son propios de la realidad en la cual nos encontramos (p. 204).

Gil-Monte y Peiró (1999) en su investigación que lleva por título “Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional”, ha llegado a la conclusión que el Burnout tiene una relación de manera directa con el ejercicio laboral del docente Caballero, Bresó y González (2015) si bien los autores consideran que el burnout dotan de una naturaleza psicosocial, el cual se encuentra relacionada de manera directa con los contextos de la instrucción competitiva y como también por las singularidades de la propia estructura, el cual repercute en la eficacia del desarrollo de la enseñanza, es decir, en la práctica profesional del docente. Asimismo, Mingote (1988) señala que el Burnout también acreditado como “síndrome del empleado quemado” se ha incrementado con la pandemia que vivimos en la actualidad, pues con el síntoma del Burnout sentimos que se ha agotado todos los recursos internos y que no podemos liberarnos de la compulsión nerviosa de seguir adelante (p. 688).



2.1.2 A Nivel Nacional

Según Enriquez y Garcia (2019) en su investigación “El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015”, donde el objetivo es determinar la relación del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. Donde el autor llegó a la conclusión de que la distribución tiene sesgo positivo y cuando el grado de libertad aumenta se aproxima a la distribución normal, la prueba de ajuste indica ser positiva en las muestras elegidas de una de las dimensiones, para la prueba del chi cuadrado se trabajó con grado de libertad de 2 por lo que se concluye, que el nivel de significancia es inferior a 0.05% $(0.99+0.174+0.099+0.444)/4=0.43$ que es inferior a 0.05% por lo que descartar la hipótesis nula y se valida la hipótesis planteada. La prueba T de student tiene la ventaja de poder utilizarse con muestras pequeñas siendo su nivel de significancia bilateral siendo 0,00 por lo que podemos concluir su aceptabilidad para nuestra hipótesis. El comportamiento organizacional contribuye significativamente en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el ario 2015 (p. 76).

Asimismo el aporte de Francisco (2018) en su investigación “El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina”, el objetivo es evaluar en qué medida el comportamiento organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016. Aplicó un estudio cuantitativo, en su conclusión afirma la hipótesis general del su trabajo de investigación, ya que existe una correlación inversa y significativa entre el comportamiento y la disciplina laboral en



los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo. Mediante la prueba de correlación de Spearman respecto a la hipótesis general, se obtuvo un valor de $p=0.000 < 0.05$, además el valor $Rho=0.443$. Con lo cual se logró cumplir el objetivo general de investigación. Asimismo, se ha confirmado la hipótesis específica donde el comportamiento grupal influye con el nivel de disciplina laboral. En el tratamiento de la primera hipótesis específica los resultados obtenidos con la prueba Correlación de Spearman, arrojaron un nivel de significancia $p=0,000$, valor que es menor 0.05 además se obtuvo un valor $Rho=0.368$, en base a estos resultados podemos afirmar que existe relación inversa entre el comportamiento grupal y la disciplina laboral, de esta manera se cumple el primer objetivo específico que buscaba determinar si existía dicha relación.

Por otro lado, Hanco Rimache (2018) en su investigación que lleva por título “Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima Este 2017”, donde el objetivo es determinar la relación que existe entre Comportamiento organizacional y calidad de atención del personal de salud de la Micro red. Al término del estudio se concluyó, que el comportamiento organizacional se relaciona directa y significativamente con la calidad de atención que brinda el personal de salud de dicha Micro red Ate III- Lima Este 2017. Con un coeficiente de correlación ρ Spearman = ,573 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, significa que existe correlación positiva moderada con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Los procesos organizacionales se relacionan directa y significativamente con la calidad de atención que brinda el personal de salud de dicha Micro red Ate III- Lima Este 2017. Con un coeficiente de correlación ρ Spearman = ,688 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, significa que existe correlación positiva moderada con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (pp. 108-



109).

Según el aporte de Blas (2018) en su investigación que lleva por título “Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018”, donde el objetivo es verificar si existe relación entre motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018. Se aplicó el diseño no experimental de tipo transeccional correlacional, llegando a la conclusión de que si existe relación inversa y muy significativa entre motivación organizacional y estrés laboral, es decir que cuanto más esté involucrado el docente en la institución, tenga adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y se sienta valorado, menos serán los índices de desgaste emocional y problemas físicos. Existe relación muy significativa e inversa entre motivación organizacional y las dimensiones de estrés laboral: superiores y recursos y, organización y tipo de trabajo. Por el contrario, cuanto mayor es el agotamiento mental y físico del docente menor serán los índices de motivación organizacional generado por la ejecución de actividades por evitar la culpa, efectuar un trabajo porque resulta beneficioso y porque le es interesante. No existen diferencias significativas entre motivación organizacional y las variables sociodemográficas como sexo y tiempo de servicio en la muestra ($p > 0.05$) (pp. 42-43).

García y Muñoz (2013) (Artículo) en su investigación que lleva por título “Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá”, donde el objetivo es describir algunas de las condiciones de trabajo y salud del personal docente que labora en las Instituciones Educativas Distritales de la Localidad uno (I) de Usaquén, Bogotá, en el 2010. Se aplicó el enfoque cuantitativo, descriptivo



transversal, concluyendo que es importante mencionar que los(as) docentes no reconocen su profesión como una labor que pueda generar riesgos, pues atribuyen las enfermedades profesionales a otras actividades distintas a su proceso laboral. De acuerdo con los resultados hallados, es conveniente desarrollar estrategias que fomenten la participación de los docentes en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Es pertinente que en la formación profesional de los docentes se vinculen aspectos sobre las formas de promoción y protección de la salud en la vida laboral, reconociendo situaciones potenciales de riesgo en su labor. En cuanto a la organización del trabajo, es necesario replantear nuevos esquemas administrativos, en los cuales se generen espacios de descanso y reposición de la capacidad laboral del docente (p. 39).

Por otro lado Amador, Rodriguez, Serrano, Olvera & Martinez (2014) en su investigación que lleva por título. “Estrés y burnout en docentes de educación media superior”. Se aplicó el estudio de tipo descriptivo, en forma transversal. Obteniendo como resultado altos niveles del Síndrome como consecuencia del contexto educativo en el cual se desenvuelve la práctica cotidiana. En suma el comportamiento del Burnout docente es representado como un sufrimiento, pero depende de las características personales adaptarse a él; se puede afrontar al ser propositivo o bien cayendo en el cinismo, arrogancia y descaro. Una forma de disminuir el Burnout docente es a través de la capacitación a directivos para mejorar la comunicación y clima organizacional, con el objetivo que exista sensibilidad, hacia las necesidades del docente, en cuanto al manejo de faltas, permisos económicos y recursos de infraestructura (pp. 137-140).

Según Ishuiza (2018) en su investigación que lleva por título “Clima organizacional en los docentes de nivel secundaria de la Institución Educativa Juan



Jiménez Pimentel - Tarapoto, 2016”, investigación desarrollada de tipo descriptivo. En su conclusión encontró que el 36.11% docentes considera que el nivel de clima organizacional es satisfactorio, siendo el mismo porcentaje también insatisfactorio y el 27.78% considera que el nivel de clima organizacional es aceptable. Del mismo modo, observamos que el 38.89% de los docentes mencionan que la comunicación en la I.E es satisfactoria, el 27.78% lo considera aceptable y un 33.33% de los docentes dicen que es insatisfactorio. Asimismo, genera pérdidas en la producción, el estrés se presenta cada vez con mayor frecuencia (p. 37).

Novoa (2016) en su investigación que lleva por título “Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del Colegio San José de Monterrico”, donde el objetivo es identificar los principales factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. En la parte de conclusión: la dimensión que tiene un mayor impacto en el nivel de estrés es la de creencias desadaptativas, seguida por las presiones y la desmotivación. Dentro de la dimensión de creencias desadaptativas, las variables que denotan mayor potencial de generar situaciones de estrés docente son en su orden: La afirmación que la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar, el nivel de salario como factor motivador, el reconocimiento de la labor docente por parte de la sociedad y la exigencia de los padres hacia los docentes, más allá de lo que estos pueden dar. Puesto que, burnout tiene una relación de manera directa con el ejercicio laboral del docente Caballero, Bresó y González (2015) si bien los autores consideran que el burnout dotan de una naturaleza psicosocial, el cual se encuentra relacionada de manera directa con los escenarios de la instrucción profesional (pp. 87-88).



2.1.3 A Nivel Local

Según Ahumada (2016) en su investigación que lleva por título “Análisis del comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral”, donde el objetivo es Analizar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral Puno. Se aplicó el enfoque cuantitativo, concluyendo que el comportamiento organizacional de los trabajadores respecto de las diferentes partes de la organización, si generalmente cooperan entre ellas para realizar cambios el 56,9% respondió estar de acuerdo, respecto a la pregunta si todos los miembros comprenden a fondo los deseos y necesidades de los clientes el 54.9% respondió positivamente, otra pregunta fundamental fue si los miembros de la organización hotelera ven las fallas como una oportunidad para aprender y mejorar, respondieron 54,9% estar de acuerdo, para consolidar el servicios de calidad que vienen ofreciendo. Las acciones propuestas para mejorar el comportamiento y clima organizacional de los trabajadores, permitirán acercase al servicio de excelencia en el rubro hotelero de la región de Puno, con lo que mejorara la imagen de Puno como destino turístico a nivel nacional e internacional (p.140).

Llerena (2017) en su investigación que lleva por título “Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente nombrado del área de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2009”, donde el objetivo es precisar el nivel de estrés laboral más frecuente que presentan los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno. Llegando a concluir que los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la UNA Puno, presentan niveles de estrés laboral Marcado o Severo. Los docentes nombrados del área de Ciencias Sociales de la UNA Puno, presentan niveles de desempeño académico Competente o Destacado, de los cuales los indicadores calificados como acciones positivas por parte de



los estudiantes son: actitud del docente, Programa, Cumplimiento con las obligaciones y metodología. En tanto que las practicas, la evaluación, la satisfacción del estudiante frente a la enseñanza de la materia y el empleo de materiales, vienen a conformar los indicadores con apreciaciones por debajo de la mediana. El estrés laboral de alguna manera influye inversamente en el desempeño académico del docente universitario. Nuestra hipótesis de investigación ha sido básicamente aceptada, es decir se ha demostrado que existe una Influencia inversa entre el estrés laboral y el desempeño académico de los Docentes nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano (p. 60).

Albarracin (2019) en su investigación “Síndrome de Burnout en docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno – 2019”, donde el objetivo es determinar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno – 2019. Concluye de que los docentes si presentan el síndrome de Burnout en un porcentaje menor de la población docente se encuentran en situación de riesgo, presentando síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; afectando negativamente a la salud y en el ámbito laboral. Por otro lado, en un porcentaje mayor no presentan dicho Síndrome, ya que presentan niveles bajos agotamiento emocional, despersonalización y un nivel alto realización personal, así logrando crear un ambiente favorable en su entorno. En la dimensión de agotamiento emocional se concluye que las docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno presentan un nivel alto de dicha dimensión. Las docentes presentan irritabilidad, estrés, tensión, malhumor, enfado y agotamiento en su labor educativa por ende la falta de entusiasmo para poder tratar con los demás. Así notándose una población en riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout (p. 48).



Juli (2019) en su investigación que lleva por título “Clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria "Telesforo Catacora" del Distrito de Juli - Puno en el año 2018” donde el objetivo es determinar la situación actual del Clima Organizacional en la Institución Educativa Secundaria “Telesforo Catacora” del Distrito de Juli - Puno durante el año escolar del 2018. Se utilizó el enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño diagnóstico. Menciona en su conclusión de que el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria “Telesforo Catacora” del Distrito de Juli – Puno en el año 2018, es buena, según los instrumentos de investigación aplicados a los docentes se observa que el 12% que representa a 3 docentes indica muy buen clima organizacional, el 50% que representa a 13 docentes, buen clima y el 38% que representa a 10 docentes, regular clima, no teniendo ningún docente en deficiente clima organizacional (p. 50).

Cayro (2018) en su investigación que lleva por título “Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del Distrito de Puno en el año 2018”, donde el objetivo es determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018. El estudio es investigación no experimental, descriptiva correlacional. Llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de la Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018, lo cual muestran los resultados obtenidos por lo que se concluye a mejor clima organizacional mejor será el desempeño docente. Existe relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018. Lo cual se visualiza en los resultados obtenidos, al apreciar concluyo que a mejor ambiente laboral mejor desempeño docente (p. 107).



2.2 MARCO TEÓRICO

Estrés laboral

En la actualidad el estrés es un tema que alcanza mayor relevancia, debido a los diversos cambios que produce, donde identificar a una persona que sufre del estrés es fácil: carece de conformidad, mayor autoridad perjudicial en los diversos ámbitos sociales, familiares, personales y laborales, por consecuente se tiene trastornos a nivel emocional y alteración en el desarrollo habitual del comportamiento (Achim, 1982).

Una característica de la sociedad contemporánea viene a ser el estrés laboral, ello se da a raíz de las presiones que se tiene en el entorno laboral - profesional. Escenario que lleva a una repleción a nivel físico y como también mental del trabajador. En esta circunstancia se generan diversos efectos que son nocivos para la salud, así como también la relación que se tiene con el contexto laboral.

En palabras de Eccless y Davis (2005) el estrés a nivel laboral se origina a raíz de la demanda del entorno, donde se excede la capacidad del individuo para desarrollarlas. Los síntomas del trastorno se presentan de distintas maneras, las más recurrentes son: irritabilidad a la depresión, el cual se encuentra acompañado del agotamiento físico. Son los docentes quienes han manifestado considerablemente su molestia en la labor que realizan por diversos motivos, entre ellos las condiciones laborales que tienen que tener debido a la pandemia y la presión que se encuentran expuestos Lazarus y Folkman (1984). Ello trae consigo el inicio del estrés, trances a nivel psicológico y ausencia en la motivación, inconveniente que incide de manera directa en la calidad pedagógica, pues estimula que haya un interés menor por los estudiantes, ausencia en el desarrollo de clases y actitudes negativas en relación a los colegas maestros. Todo ello conlleva a que haya



una obstaculización en la buena labor de la institución. Es esencial que se preste mayor atención al estrés, puesto que la Organización Mundial de la Salud, ha catalogado al estrés a nivel laboral como una nueva epidemia del siglo XXI, ya que, en los últimos años este condujo a que haya infartos, que son causados por el estrés. Asimismo, genera pérdidas en la producción, el estrés se presenta cada vez con mayor frecuencia. Rodríguez, Guevara y Viramoentes (2017)

Para Iniesta (2016) el estrés laboral afecta a los trabajadores produciendo efectos nocivos en la salud de estos y la productividad y competitividad de las empresas. (p. 156)

Mientras que Chiavenato (2017) afirma, que el estrés se usa para “describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y sobre todo su salud” (p. 250).

Por otro lado, Selye (1956) definió el estrés como la respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él. Dicha respuesta produce un estado de desequilibrio corporal, ocasionado por un estímulo, al que llamo estresor. También introdujo el concepto de «síndrome de adaptación general», definido como la suma de todas las reacciones inespecíficas del organismo consecutivas a la exposición continuada a una reacción sistémica de estrés. En este síndrome, en función del grado de cronicidad del estrés, se pueden observar tres etapas: una reacción de alarma, en la que tras un tiempo de inhibición se produce una respuesta de gran intensidad que selecciona la corteza suprarrenal y en la que predomina un estado catabólico general; una segunda fase de resistencia, en la que hay un predominio de los procesos anabólicos; y una última fase de



agotamiento, donde se reproduce con mayor intensidad los fenómenos iniciales de la reacción de alarma; finalmente, la muerte acaece por agotamiento total de las defensas. Esta reacción de estrés puede, en determinadas circunstancias, causar o favorecer la instauración de procesos patológicos, llamados por Selye enfermedades de adaptación, entre las que se encuentran la úlcera péptica, la cardiopatía isquémica, entre otros.

De igual manera Engel (1962) señala que el estrés psicológico como todo proceso originado tanto en el ambiente exterior como en el interior de la persona que implica un apremio o exigencia sobre el organismo y cuya resolución o manejo requiere el esfuerzo de los mecanismos psicológicos de defensa, antes de que sea activado ningún otro sistema.

Niveles de estrés

Estrés agudo

Es la forma más común de estrés. Su causa principal es el sometimiento a una alta exigencia o presión, ya sea por el trabajo, o en la vida diaria. Algunos ejemplos de situaciones que provocan este tipo de estrés son plazos de entrega que se deben cumplir, pérdida de un contrato importante, resolución de exámenes finales, un accidente automovilístico, entre otras. Ante un estrés agudo es probable que surjan dolores de cabeza tensionales y malestar en el estómago.

Estrés agudo episódico

Se presenta cuando una persona tiene estrés agudo de forma constante, es decir, varias veces al mes. También se le conoce como el estrés del caos y la crisis, ya que aparece en personas que siempre están apuradas por cumplir compromisos o están llenas



de responsabilidades sin tener oportunidad de conseguir una buena organización. En estos casos, es común que aparezca irritabilidad o mal humor, agitación, ansiedad y tensión.

Estrés crónico

Es el más agotador, destruye la vida, el cuerpo y la mente. Generalmente aparece cuando no se puede afrontar una situación extremadamente compleja o se considera que no hay una salida a algún problema. Suele durar varias semanas o meses, razón por la que se considera crónico. Se caracteriza principalmente por ser agotador para la persona, impidiéndole llevar a cabo su vida de manera normal, lo que vuelve indispensable contar con el apoyo de un especialista.

Factores asociados al estrés laboral

Factores ambientales

Chiavenato (2015) menciona que es “la incertidumbre económica, política y/o tecnológica, lo que quiere decir que las estrategia y políticas planteadas” en la organización o institución, como las amenazas competitivas, la tecnología avanzada, las reglas burocráticas, la disminución de personal, remuneración basada en méritos y la rotación de puestos, etc. (pp. 382-383).

Por su parte Luthans (2011), menciona que “los factores organizacionales como, elementos externos y ambientales que tienen un profundo efecto en las organizaciones y las personas” debido a los estilos de vida y el trabajo de los individuos, las variables sociológicas, como “la raza, el sexo y la clase social, las creencias, los valores, oportunidades y percepciones pueden convertirse en factores de estrés” (pp. 381- 390). En ese sentido el estrés a nivel del entorno es un factor muy importante sobre todo porque



están relacionados a la economía en el país, a las cuestiones políticas, como son el cambio de gobierno, el cambio de las jefaturas o de los directores de las instituciones, en la cual el colaborador se encuentra con una incertidumbre de perder el trabajo, de lo que vendrá posteriormente, y de los problemas que puede ocasionarle el no tener trabajo.

Dilema político

Dilema político surge cuando dos normas válidas apuntan en direcciones opuestas. Desde la postura de Habermas se muestra un atractivo que resulta negar categóricamente los dilemas políticos. La negativa habermasiana parece permitirles a las comunidades adherirse a todas sus convicciones y a vivir conforme con ellas. Les garantizan que nunca tendrán que obrar actuar arbitrariamente o en contra de su conciencia. Igualmente, el acercamiento de Habermas es capaz de dar cuenta de la conexión interna entre las diferentes normas colectivas y de vislumbrar una vida comunal coherente.

El dilema político consiste en que la parcialidad cultural, aun si legítima, deja un residuo ético. La propagación de la cultura nacional conlleva la vulneración del principio de no discriminación. Ciertamente, las autoridades tienen el derecho, sino un deber, de implementar su política culturalmente parcializada. Sin embargo, desatienden de este modo sus obligaciones hacia los ciudadanos angloparlantes, por lo menos en cierta medida.

Dilema tecnológico

Los avances de la tecnología perturban al perfil del educador, exigiendo que haya una mayor capacitación a los docentes y una actitud flexible y abierta, frente a los cambios que se dieron en la humanidad como resultado del progreso tecnológico. Lo que conlleva



a un estrés crónico a raíz del contexto laboral, lo que tendría consecuencias de índole a nivel personal, el cual perturba a aspectos organizacionales y sociales. (Martínez, 2010)

Factores personales

Al ser la docencia una experiencia donde las interrelaciones personales son tan relevantes, es evidente que el tipo de personalidad del maestro afecta su labor, ya sea para bien o para mal. De esta forma, el que el maestro reconozca o premie el comportamiento adecuado de los estudiantes, tenga una buena autoestima, que sea enérgico pero no autoritario, que muestre entusiasmo y tenga una visión positiva de los otros, así como que sea sociable, agradable y amistoso, influye positivamente en la enseñanza. Cabe señalar que estas cualidades no son universales sino que dependen del tipo de curso, del nivel en que se ofrezca o de las características de los alumnos, entre otras. Por el contrario, inadecuadas actitudes hacia su trabajo, falta de compromiso, mostrar conductas irresponsables, no preparar sus clases, tener continuos retardos e inasistencias, son conductas negativas en la enseñanza. Existen otros aspectos, tales como tener problemas de lenguaje, ya sea porque el tono de su voz es muy bajo, desagradable y monótono, o debido a una mala dicción o tartamudear que provocan que las clases sean planas, poco claras, sin matices o énfasis. (Zamora, 2008)

Un problema de interrelación que es crucial es la falta de empatía con los estudiantes, ya que el no ser sensible a sus necesidades, intereses o problemas académicos ocasiona que el maestro no perciba cuando ellos están aburridos, cansados o molestos y, por lo tanto, no actúe en consecuencia. Otro comportamiento negativo para la enseñanza es la falta de coherencia y secuencia lógica en la exposición, lo que ocasiona que las clases sean desorganizadas y caóticas, que se salte de un tema a otro sin terminar ninguno,



provocando confusiones y muy poca claridad. Lo anterior produce desagrado y molestia en los estudiantes. Cuando un maestro es inseguro provoca ansiedad en los alumnos y lo pueden percibir como un aspecto negativo en la enseñanza, sin ser necesariamente el caso. (Zamora, 2008)

Es fundamental que el maestro tenga un adecuado conocimiento de sí mismo, entendiendo esto como la capacidad de poseer plena conciencia acerca de cuáles son sus valores personales; el reconocimiento de sus fortalezas y debilidades como docente y persona; mostrando claridad sobre sus metas educacionales y, además, tener la capacidad de utilizar su enseñanza como medio para alcanzar tales propósitos.

Problemas familiares

Dentro del contexto familiar, es decir, la relación entre los padres como pareja y con los hijos, creencias, estilos y formas de educar, conflictos y ambiente interactúa de múltiples maneras, lo cual resulta en la formación de un estilo particular de interpretar la realidad, definir quiénes somos y cómo nos relacionamos con los demás. Donde se enfatiza la relación entre la familia, el vínculo entre los miembros, estilos de crianza, formación, política educativa, valores transmitidos y el consumo de sustancias como foco de principal interés. La existencia de problemas de relación en la familia y sus consecuencias en el clima familiar y en diversas variables individuales de los hijos, se ha señalado, ya desde las primeras aproximaciones, como uno de los principales desencadenantes del aumento de la frecuencia del estrés.

Problemas económicos

Los problemas económicos son los más frecuentes e importantes los que suelen



ser cuando las autoridades educativas no designan los recursos necesarios para un buen desarrollo educativo además de la economía de los alumnos que no siempre es estable y esto también les causa conflicto a los docentes para trabajar en clase.

Problemas de personalidad

La personalidad del docente, quien con su conocimiento, experiencia, talento y actitudes puede proveer el estímulo para una buena experiencia de aprendizaje, es un elemento vital durante el comienzo del proceso indispensable de internalizar actitudes y comportamientos que se requieren para vivir en sociedad. Sin embargo, los problemas empiezan cuando, el profesor se convierte en una máquina repetitiva, perdiendo su verdadero espíritu y significado, perdiendo la posibilidad de promover esa fuerte relación docente-alumno, dejando de ser la esencia del proceso pedagógico.

Factores organizacionales

La comprensión del medio físico y social, así como la comprensión del comportamiento de los individuos en las organizaciones es fundamental para la delimitación del clima. Por tanto, el clima se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que se tienen dentro de esa organización. Pero esta respuesta afectiva surge generalmente de la estructura organizacional y de las necesidades y capacidades del individuo. Hablamos de características de la organización, que consideramos relevantes, como son la estructura, el clima, la cultura que existe en las mismas. Las características organizacionales pueden representar fuentes de estrés para sus miembros, y si consideramos a la organización como agente colectivo. (Tascan, 2000)



Incremento de carga laboral

Efectos de la sobrecarga laboral mantenida en el tiempo, conocida como Síndrome de Burnout o como síndrome del estrés crónico laboral, fenómeno que naturalmente afecta a todo trabajador que se desempeña en situaciones complejas. (Jaramillo, 2015)

La carga laboral, es la cantidad de actividad que puede ser asignada a una parte o elemento de una cadena productiva sin entorpecer el desarrollo total de las operaciones. La carga de trabajo puede estar formada por una o varias unidades mínimas de trabajo. La carga laboral es un factor de riesgo muy presente en todas las actividades laborales y en cualquier empresa. Son una serie de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Esta se identifica con una actividad muscular o física y dentro de estas aparecen factores de riesgos ligados a la explotación de dicho trabajador, como la aceleración del ritmo del trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes, etc. Como consecuencia de la carga física y mental la más directa afectación es la fatiga. (Jaramillo, 2015)

Desorganización laboral

La desorganización propicia el síndrome de trabajador quemado -agotamiento profesional- en docencia. La desorganización, la falta de apoyo entre compañeros y la indefinición del rol del docente son los principales determinantes del síndrome del agotamiento profesional.

El factor que más influye para desencadenar el estrés laboral es la desorganización, aunque ciertos rasgos de personalidad pueden actuar como protectores, sobre todo en individuos estables emocionalmente, amables, responsables y



extrovertidos.

Los profesores que perciben desorganización y un mayor número de situaciones estresantes son los que, a la larga, tendrán actitudes más distantes en el trabajo y se sentirán menos competentes como maestros, según el estudio.

Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo no solo se trata tan solo de las horas lectivas, es decir, de aquellas en las que el docente atiende de forma directa al alumnado impartiendo docencia en el aula, sino también las que completan su jornada laboral, relacionadas con las reuniones con las familias, la coordinación, la elaboración de materiales educativos, la planificación de clases.

Comunicación

La comunicación entre docentes se convierte entonces en un dispositivo relevante para la mejora de los aprendizajes, la enseñanza y la gestión. Las comunicaciones son cruciales en cualquiera de los nuevos modelos de gestión de la organización educativa. A través de la red de comunicaciones, los participantes de la gestión están en condiciones de construir colectivamente un nuevo sistema, orientado por una visión positiva y optimista del futuro, una valoración fuerte de la innovación en la educación, un acento en el mejoramiento continuo de la calidad, una atenta preocupación por mejorar la distribución equitativa del conocimiento, la gestación y sostén del trabajo en equipo. De igual manera la comunicación en el aula es esencial para reforzar el proceso de aprendizaje y obtener la información necesaria de los alumnos para poder influir en la consecución de sus objetivos formativos.



Comunicación interna

La comunicación interna en dicha institución educativa concluye que la falta de prácticas comunicativas internas entre directivos, docentes y administrativos influye en la labor diaria, en su identidad y en el afianzamiento de los procesos académicos. (Bedoya, 2017)

Según Andrade (2005) también se releva en la comunicación organizacional interna su carácter de función de gestión dado que conforma un instrumento estratégico y dirigido a establecer el cumplimiento de objetivos institucionales compartidos, a instaurar las relaciones entre los miembros y a instalar la coordinación de comportamientos al interior de la organización escolar.

Comunicación externa

El éxito de la comunicación externa depende básicamente del modo y las herramientas utilizadas para expresar las actividades institucionales. Para poder desarrollar la acción comunicacional es necesario conocer quienes conforman su público externo, este va a depender de cada institución en particular, pero generalmente en las instituciones educativas, su público externo suele comprender: la comunidad, sus medios de comunicación influyentes, líderes de opinión, medios especializados, instituciones públicas y privadas, egresados, potenciales alumnos. (Comunicación, 2016)

Para alcanzar el éxito comunicacional no se debe olvidar a ningún público, de igual manera al elaborar una estrategia comunicacional se deben contemplar todos los canales de comunicación posibles de utilizar a saber: publicaciones, nuevas tecnologías, realización de actividades con finalidad benéfica (evento de fin de año con la recaudación



de alimentos no perecederos a donar para un comedor) (comunicación, 2016).

Relación entre compañeros

La interacción entre el profesorado es un hecho inherente a la profesión docente. En un centro educativo diariamente se tienen que resolver situaciones que acostumbran a implicar a diferentes profesores. Estas interacciones deben de ser lo más eficaces posible con el fin de obtener la máxima participación y consenso, y la predisposición de compartir las responsabilidades que conlleven las decisiones tomadas. Ahora bien, no todos los estilos interactivos son apropiados para conseguir estas metas, por esto, los estudios sobre la temática consideran la colaboración como el tipo de interacción más eficaz.

Los profesores, igual que otros profesionales, aprenden a partir de la interacción con otros colegas, y la colaboración entre ellos se convierte en una herramienta imprescindible para favorecer una práctica reflexiva, un recurso esencial para llegar a la máxima eficacia docente.

Condiciones de trabajo

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Aunque tengamos en cuenta que la enfermedad no es algo extraño a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos en relación con sustancias, materiales y máquinas



peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, entre otros.

Es posible evitar la enfermedad y la muerte injustas, en el sentido de evitables, de prematuras, y con estos adjetivos pueden calificarse la mayor parte de los daños derivados del trabajo.

Ambiente laboral

Este concepto que hace referencia a la manera en que la escuela es vivida por la comunidad educativa, recibe también el nombre de clima organizacional, clima institucional, clima escolar o clima laboral.

Brunet (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional. Este tema de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, es estudiado a partir de las estrategias internas y definido por varios autores, desde el aspecto psicológico, sociológico, administrativo hasta aplicarse en lo educativo.

Equipos tecnológicos

Es necesario que se pueda contar con equipos tecnológicos y como también acceso al internet, entonces se puede decir que el beneficio de las TIC en las aulas solo será para la población con más acceso a estos servicios, desde ahí ya se habla de desigualdad, otro factor que no se toma en cuenta es si los niños que en algún momento se insertarán en el mercado laboral tienen los conocimientos básicos del uso y manejo de tecnología o



definitivamente el rezago educativo es muy amplio (Valdivia, 2008).

La infraestructura tecnológica que se necesita en una escuela incluye el hardware, es decir computadoras, conexión a internet, entre otros; además del software como lo son sistemas de gestión de aprendizaje, herramientas evaluativas entre otros (Pol, 2009).

Instalaciones

Los sistemas escolares requieren de instalaciones: escritorios, laboratorios, espacios para actuaciones y práctica, entre otros. Estos espacios deben ser seguros y suficientemente amplios y deben estar equipados con los materiales adecuados.

Comportamiento organizacional en los docentes

Definición del comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es aquella disciplina académica, que se dio como un conjunto de interdisciplinario de los conocimientos, con la finalidad de estudiar las conductas de los individuos en las organizaciones.

El comportamiento organizacional aplica los conocimientos sobre la manera en cómo es que funciona e interactúan los individuos (en lo personal o grupal) dentro de las organizaciones, y de la manera como se activan de manera estratégica, ello se activa y hace funcionar los sistemas que lo conforman de forma articulada, funcional y dinámica, en la perspectiva visionaria del todo holístico institucional.

De tal manera, el comportamiento organizacional es la materia que busca establecer la forma en que afectan los individuos, los grupos y el ambiente la conducta de



las personas dentro de las organizaciones. En ese sentido, Robbins (2008) lo define como "el estudio de los actos y las actitudes que la gente muestra en las organizaciones" (p.4).

Se trata por lo tanto, de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de modo general a la conducta de las personas en toda clase de organización. Al respecto, Davis y Newstrom (2009) conciben el comportamiento organizacional como "una disciplina científica a cuya base de conocimiento se agrega constantemente una gran cantidad de investigadores y desarrollos conceptuales" (p.12)

De acuerdo con las definiciones anteriores, el propósito fundamental del comportamiento organizacional es comprender los elementos clave que permitan mejorar las organizaciones escolares adaptándolas a las diferencias individuales de los gerentes, pues el talento humano es el factor determinante para posibilitar el logro de los objetivos institucionales.

Es importante señalar que el comportamiento organizacional de los gerentes educativos es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en la cual los docentes individuales / grupalmente actúan en las organizaciones educativas, puede considerarse como una disciplina científica a cuya base de conocimientos se agrega constantemente una gran cantidad de investigaciones, así como desarrollos conceptuales.

En ese sentido, Davis y Newstrom (2009) plantean que en el comportamiento organizacional se distinguen cuatro objetivos: describir, entender, predecir, controlar ciertos fenómenos, incluso el entorno de las instituciones.

1. Describir el comportamiento; consiste en describir sistemáticamente cómo se



comportan las personas en condiciones distintas dentro de una organización.

Para lograrlo es necesario que los directivos se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.

2. Entender el comportamiento; implica entender por qué las personas se comportan de una determinada manera.
3. Predecir el comportamiento; para determinar cuáles docentes serán dedicados y productivos, aquéllos que se caracterizarán por ausentismo, retardos o conducta perturbadora en determinado momento, de modo que sea posible emprender acciones preventivas.
4. Controlar el comportamiento; relacionado con el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo, la productividad de los docentes. Necesitan mejorar los resultados mediante sus acciones, así como la del personal.

Características

- El comportamiento organizacional es una disciplina científica aplicada

Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito.

- El comportamiento organizacional se enfoca en las contingencias

De esta manera procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable.



- **El comportamiento organizacional utiliza métodos científicos**

Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. El comportamiento organizacional se basa en la investigación sistemática propia del método científico.

- **El comportamiento organizacional sirve para administrar a las personas en las organizaciones**

Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El objetivo básico del CO es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es indispensable para toda persona que pretenda tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.

Tipos de comportamiento

- **Comportamiento personal**

Aptitud y capacidad de la persona para manejar las tareas del trabajo, el cual está constituido por los físicos e intelectuales.

- **Estructura organizacional**

Es el modo por el cual se dividen las personas, como se agrupan y coordinan los trabajos de las actividades.

- **Comportamiento Grupal**

Personas que interactúan, con la finalidad de lograr un objetivo. Dentro del grupo se moldea los comportamientos de algunos integrantes, así como el desempeño, normas, roles etc.



Niveles de comportamiento organizacional

- El nivel individual

Cuenta con ciertas creencias o principios, como:

Las personas tienen necesidades diferentes y siempre buscan satisfacerlas; el hombre posee capacidad limitada de respuesta; el hombre percibe y evalúa; las personas piensan en el futuro y eligen cómo comportarse.

- El nivel grupal

Está segmentado en grupos formales, integrados por equipos de mando, de tarea y temporales, y grupos informales, conformado por grupos de interés y amistad.

- El nivel organizacional

Evalúa las empresas e instituciones como conjunto, que integra diferentes actividades y esfuerzos con objetivos en común.

Docencia

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento. Así, el docente asume el rol de fuente de conocimientos y el educando se convierte en un receptor ilimitado de todo ese saber (Machaca y Mamani, 2017).

El docente es un mediador educativo, que posee capacidades, actitudes, valores, conocimientos y principalmente con sus sentimientos, como la alegría, frustración, logro, debilidad, entre otros. El cual favorece o como también puede interferir en la motivación, en la acción pedagógica y en la evaluación del aprendizaje. (Ministerio de Educación, 2005)



El docente es aquel sujeto que lleva a cabo la labor educativa como profesión, sea en la instrucción de nivel primario, secundario o universitario, sin embargo, alude propiamente a la capacidad de comunicación del conocimiento más que al manejo de una disciplina específica.

El docente es aquella persona que ejerce la docencia, donde cumple con la labor de enseñar. Asimismo, hace referencia a aquello que se encuentra relacionado con la enseñanza, donde el docente se caracteriza de manera especial por reflexionar y teorizar sobre el método de enseñanza (Chayña, 2016).

Liderazgo

Se puede definir el liderazgo como la influencia interpersonal ejercida a través del proceso de la comunicación, hacia el logro de una meta o metas especificadas (Chiavenato, 2000).

Ser líder es tener ascendiente en un grupo humano, poder de convocatoria, el líder es nato cuando posee de siempre esa característica de hacerse escuchar y dirigir con acierto a un grupo humano; hay en cambio otros que poco a poco van desarrollando esta cualidad.

El líder es esa persona comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo. Lo que diferencia a un líder con los demás, es su carisma y espíritu de lucha incesante con el fin de lograr un bien común o meta en la vida.



El líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos. Las cualidades más resaltantes de un líder son ser innovador, creativo y visionario, los líderes que se preocupan más por las personas logran más productividad y satisfacción.

Para Kotter (1999) El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines.

Para Peter (1990) El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades. el líder que se centra en el trabajador, desarrolla relaciones abiertas y amistosas con sus empleados y es muy sensible a sus necesidades personales y sociales; en tanto que si está orientado al puesto, el líder realiza su labor, fundamentado en la planeación, organización, delegación, toma de decisiones, evaluación de desempeño y el ejercicio de un estrecho control administrativo.

Tipos de liderazgo

a) Liderazgo autocrático

El líder autocrático siempre se ha considerado como un tipo de persona inflexible hacia los criterios de sus seguidores, que se rige por sus propios argumentos y asume la responsabilidad en la toma de decisiones. Este tipo de líder acude a remuneraciones o



castigos dependiendo de las acciones realizadas por los propios seguidores. El líder autocrático impone y espera el cumplimiento de sus órdenes por sus subordinados, suele ser dogmático y seguro. Ayoub (2011) pone de manifiesto que este tipo de líder toma las decisiones sobre las actividades y los trabajos, sin tomar en cuenta la opinión de sus subordinados. Diversos autores que analizaron este estilo de liderazgo, lo han colocado en la misma categoría del liderazgo autoritario sin distinciones ni diferencias entre ellos. Los líderes autoritarios se basan en su poder para obligar y sus habilidades para persuadir mientras que los líderes autocráticos resuelven los problemas o toman las decisiones por ellos mismos, usando la información que tienen disponible en el momento.

b) Liderazgo democrático

El líder con un estilo de liderazgo democrático tiende a ser más participativo y tiene muy en cuenta los puntos de vista de cada uno de sus subordinados. En el momento de proyectar alguna acción cada subordinado debe estar presente para que finalmente se apruebe el proyecto. Este tipo de líder fomenta que los empleados decidan y asuman responsabilidades en la toma de decisiones. El líder se caracteriza por ser activo, consultivo y orientador, contrario al anterior. Además, el líder democrático tiene un claro sentido de responsabilidad y compromiso personal para satisfacer las necesidades de la organización que lidera. Es un líder que comparte la toma de decisiones con otros miembros de la organización y, por tanto, está conectado con una alta moralidad en la mayoría de las situaciones. Hackman y Johnson (2013) relacionan al líder democrático con el incremento de la productividad, el compromiso y la satisfacción. Por tanto, es un líder influyente en los subordinados, un estimulador para la consecución de proyectos, un buen guía, un apasionado de las consecuencias lógicas, un gran oyente y respetuoso con el trato hacia sus empleados.



- Invierte mucho tiempo en recopilar ideas.
- Trabaja con la intención de tener el respaldo de sus alumnos.
- Busca constantemente en el grupo conseguir confianza, respeto y compromiso.
- Fomenta la flexibilidad y la responsabilidad a la hora de trabajar porque tiene muy en cuenta las opiniones y decisiones de sus alumnos.
- Es muy realista en cuanto a la consecución de objetivos.

INCONVENIENTES:

- Se ralentiza con consecución de objetivos, dada la pluralidad de opiniones.
- Favorece poco la cohesión de grupo al fomentar tanto la participación

c) Liderazgo liberal

El liderazgo liberal incorpora varios estilos a la vez, buscando la integridad en las decisiones y acciones sobre las personas.

El liderazgo liberal es una forma de abordar el trabajo en equipo, generando alianzas con personas provenientes de diferentes formaciones, culturas, edades y pensamientos. Buscando, consecuentemente, construir un método de trabajo lo más inclusivo y libre posible, tratando de eliminar cualquier tipo de prejuicio en torno al objetivo.

Con la modernización de la sociedad el liderazgo liberal ha tomado fuerza con la proliferación de las redes sociales en internet, donde se defiende la libertad de libre expresión y pensamiento. En este sentido, ha formado líderes de opinión que argumentan



que una sociedad libre es capaz de cimentar sus relaciones en base a la tolerancia y el respeto.

- No le importa reconocer sus errores.
- Cree que no existe una verdad única y busca el apoyo de otros.
- No prejuzga por razones de edad, cultura, religión, etc.
- Es capaz de ver el potencial en trabajadores de todo tipo.
- Destaca la confianza en sí mismo y su alta autoestima

Calidad personal

Calidad personal refiere a la característica de la persona que, manteniendo su autoestima, es capaz de satisfacer expectativas de las personas con las que se relaciona. Alguien con calidad personal, tendrá la inteligencia de poder mantener una relación de pareja, relacionarse con la sociedad y mantener un equilibrio en la toma de sus decisiones, teniendo en cuenta si su emoción será inteligente. La calidad personal es la base de las demás calidades.

Capacitación

Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

La capacitación continua de personal permite planear, mejorar y realizar de manera más eficiente sus actividades, en colaboración con los demás integrantes de la organización; por lo tanto, es relevante constituir un equipo de trabajo de alto rendimiento y realizar una labor profesional con los mejores estándares de calidad



Motivación

La Motivación Personal es la base esencial para conseguir lo que deseamos. Es el motor interior que nos impulsa hacia lo que queremos.

La motivación personal o automotivación refiere al impulso y el entusiasmo para lograr algo sin la supervisión o influencia de otros. Cuando un individuo está motivado, se siente más realizado y ve posible alcanzar sus objetivos.

Desempeño

Desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

Aspecto individual

En relación al aspecto individual docente, hace referencia a una persona organizada en sus ideas, segura, y bien documentada para que su palabra comunique con claridad, convenga, tenga impacto, y movilice los alumnos hacia cambios significativos.

Producción

La producción docente consiste en la manera como la escuela utiliza los recursos que posee para producir un bien educativo como salida que puede ser expresada en términos de rendimiento, matrícula

Eficacia

Hace referencia a la medida y a la proporción en la que se alcanzan los objetivos educativos, respecto de la equidad en la distribución de los aprendizajes, de su relevancia



y de su pertinencia. Es lo que se observa y se valora como impacto de la educación. Pues la capacidad de un sistema educativo básico de lograr los objetivos –supone que estos son relevantes– con la totalidad de los alumnos que teóricamente deben cursar el nivel, y en el tiempo previsto para ello. Un sistema educativo será más eficaz en la medida en que se acerque a esta finalidad. Este concepto incluye el de cobertura, el de permanencia, el de promoción y el de aprendizaje real.

Adaptación

El papel del docente es otro y ya no necesita ser el centro de atención, sino todo lo contrario, su propósito es estar presente y tener la capacidad de pasar inadvertido cuando así lo considere oportuno, para permitir que sus alumnos sean los constructores de su aprendizaje. El docente ya no es el transmisor del saber sino el posibilitador del aprendizaje. La relación enseñante/estudiante se ha entendido como una relación entre opuestos, como un conflicto, cuando en realidad el verdadero aprendizaje se produce en el encuentro entre ambos.

El docente en la actualidad, tiene que tener la capacidad de adaptarse a las circunstancias del aula, a las necesidades e intereses de cada uno de sus alumnos, a la realidad del mundo y la sociedad.

Tiempos de pandemia

La pandemia hace referencia a la propagación mundial de una nueva enfermedad.

Se produce la pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de virus



gripales que infectan a los animales.

En algunos aspectos la gripe pandémica se parece a la estacional, pero en otros puede ser muy diferente. Ambos pueden afectar a todos los grupos de edad y en la mayoría de los casos causan una afección que cede espontáneamente y va seguida de una recuperación completa sin tratamiento. Sin embargo, por lo general la mortalidad relacionada con la gripe estacional.

Así como el covid – 19 enfermedad del coronavirus que fue una pandemia que desato, causado por el virus del síndrome respiratorio agudo severo tipo – 2 (SARS – CoV-2), fue declarado como una pandemia en marzo del 2020. Su rápida propagación ha propiciado la activación de protocolos para detener su discernimiento. El cual trajo consigo diversos inconvenientes en los profesionales predisponiendo a sufrir el síndrome de burnout – estado de estrés psicológico y emocional, a raíz del tiempo de duración de la pandemia y el desarrollo de la educación virtual. Complicando la salud emergente determinando el manejo de la educación virtual en el periodo de Covid – 19, el cual no posibilita el manejo eficiente de la educación virtual, que corresponde al delicado estado de salud, estrés, preocupación y el desconocimiento en la aplicación de algunas herramientas. Conflictos que repercuten en la enseñanza de los docentes. Duarte, Mosquera y Sanchez (2020). Con la emergencia de salud pública internacional, que fue dictada por la Organización Mundial de Salud (OMS), provocada por el coronavirus Covid – 19 en nuestro país, exigiendo a las autoridades que puedan continuar con la educación de los alumnos de forma segura, sin que puedan asistir de manera presencial a las clases, para ello, las instituciones educativas han implementado las aulas virtuales en el hogar, así como las herramientas de virtuales que facilito las clases a distancia.



El coronavirus (Covid - 19) ha llevado que el burnout sea una principal causa de accidentes y enfermedades de origen laboral, como también el abandono en el desempeño de funciones entre los competitivos del contexto educativo, el cual lógicamente tuvo un impacto en el rendimiento de la labor docente, mientras que Gil-Monte y Peiró (1999) señala que los niveles altos del burnout trae consigo una gran depreciación del rendimiento profesional y por ende en el desarrollo laboral.

La realidad de la pandemia hizo que los educadores se conviertan en prácticos en la instrucción a distancia. Esta coerción que aqueja de manera directa a la salud mental, puesto que la emoción es esencial para el cometido académico, ya que estas condiciones, sentimientos y actividades, inducen a que haya mayor cuadro de un estrés crónico o burnout, trayendo consigo en los educadores menor motivación, menor compromiso y en el peor de los casos el abandono de la profesión.

Los alcances de la investigación en el contexto laboral nos permiten desarrollar un análisis tomando en consideración de la manifestación de las primeras señales, tal como lo señalan los diversos autores que fueron revisados en el desarrollo del estudio, no se da del modo e intensidad en los docentes. Por lo que es dable la implementación de los programas de salud mental teledirigidos, el cual sea dirigido a tratar a los profesionales, donde puedan mejorar el trastorno mal – adaptativo secundario al manejo del estrés crónico. (Rodríguez, Guevara y Viramoentes, 2017)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Comportamiento:** Modo en que un ser vivo responde a los estímulos de su entorno, ya sea que lo haga de forma consciente o inconsciente, voluntaria o



involuntaria, proporcionada o no. La manera en la cual se porta o actúa un individuo en la vida o cualquier otro actor social (Pedreira, 2017).

- **Comportamiento organizacional:** Ciencia interdisciplinaria que estudia la forma en que el comportamiento de los individuos es afectado por otros individuos, por el grupo y por el ambiente dentro de las organizaciones (Robbins, 2004).
- **Docente:** Persona que es profesional que ha sido formada y especializada, con la finalidad de enseñar a los estudiantes un determinado conocimiento. Formado para poder facilitar métodos o técnicas de trabajo, el cual se debe desarrollar el estudiante para el logro del aprendizaje (Davila y Diaz, 2015).
- **Estrés:** Respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. Producto fisiológico de dicho proceso es el deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla de manera violenta. En esta reacción se tiene la participación de casi todo los órganos y funciones del cuerpo, incluido el cerebro, el nervio, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular (Ramirez, s.f.).
- **Estrés laboral:** Problema de salud que más afecta a las personas en la sociedad, perjudicando a los colaboradores al provocarles algún tipo de incapacidad físico o mental en el desarrollo y desempeño de las actividades cotidianas y como también a las organizaciones (Peiro y Salvador, 1993).
- **Pandemia:** Enfermedad de propagación mundial, que se propaga de persona a persona causada por un nuevo virus. Esta situación supone un riesgo grave para la salud pública (Palacios, Santos, Velázquez y León, 2020).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 METODO DE INVESTIGACIÓN

Investigación basada en el enfoque cuantitativo, ya que utiliza la recolección y el análisis de datos que explican y describen un fenómeno en un determinado lugar y tiempo. Responde a la lógica hipotética deductiva, donde los datos constituyen la base para la prueba de las hipótesis y los modelos teóricos formulados por el investigador (Monje, 2011, p.13).

El diseño fue no experimental, de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), este tipo de investigación se realiza sin manipular variables; es decir, se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (Tamayo, 1999).

El tipo de investigación fue transeccional, ya que se trata de una medición en un momento determinado (Blasco y Perez, 2007), y que corresponde al periodo 2020 que se encuentra dentro del período de emergencia sanitaria por la COVID – 19. Es correlacional, pues se describen relaciones entre las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014):

Variable Y: Nivel de estrés

Variable X: Comportamiento organizacional



3.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús, ubicado en el Distrito, Provincia y Departamento de Puno, escuela primaria pública de niñas con 154 años de funcionamiento.

3.3 POBLACIÓN

Población

La población está conformada por 42 docentes de la Institución Educativa 7005 Corazón de Jesús de la ciudad de Puno, específicamente en el distrito de Puno, perteneciente a la provincia y departamento del mismo nombre la aplicación de los instrumentos de investigación fue del tipo censal; por lo que no fue necesario establecer una muestra representativa.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

- **Técnicas**

Las técnicas son materiales metodológicos para resolver un problema metodológico determinado, de comprobación o desaprobación de la hipótesis Pardinas (2005) y la revisión documental. Se utilizó la técnica de “encuesta” para la obtención de los datos de la muestra de la población (docentes), elemento en el cual nos apoyamos para poder obtener el mayor número de datos.

- **Instrumentos**

El cuestionario aplicado para la investigación es el “pre codificado” aquel cuyas preguntas están formuladas de manera que solo exigen elegir respuestas preestablecidas, de acuerdo con el código que se ha escogido, con el cual se desarrollará preguntas



cerradas, para obtener mediciones cuantitativas.

Así mismo el instrumento se compone de dos partes, la primera con catorce (14) preguntas relacionadas al estrés laboral y la segunda con nueve (9) preguntas referidas al comportamiento organizacional en la institución.

- **Confiabilidad**

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de (Ruiz, 2016)

Se empleó el coeficiente alfa para indicar la consistencia interna del instrumento. La fiabilidad de ambos instrumentos (nivel estrés y el comportamiento organizacional) fue de 0.956; por lo que se considera que los instrumentos diseñados para el estudio son fiables y consistentes. (ANEXO 2).

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>VARIABLE Y:</p> <p>Nivel de estrés</p> <p>Según Iniesta (2016), el estrés puede ser definido como un proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa del organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden hacer que la persona enferme.</p>	Factores ambientales	Dilema político Dilema tecnológico Problemas familiares	
	Factores personales	Problemas económicos Problemas de personalidad Incremento de carga laboral	
	Factores organizacionales	Desorganización laboral Tiempo de trabajo Comunicación interna Comunicación externa	
	Comunicación	Relación entre compañeros Ambiente laboral	
	Condiciones de trabajo	Equipos Instalaciones Liderazgo autocrática Liderazgo democrático	
	<p>VARIABLE X:</p> <p>El Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Chiavenato (2000)</p>	Tipo de liderazgo	Liderazgo liberal Capacitación
		Calidad de personal	Motivación Desempeño Producción Eficacia
		Aspecto individual	Adaptación

Fuente: Producto de la investigación

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados se presentan en cuatro bloques. El primero corresponde a datos generales de los docentes; el segundo a la variable estrés laboral; el tercero sobre la variable comportamiento organizacional; y el cuarto bloque presenta las correlaciones.

4.1 DATOS GENERALES DE LOS DOCENTES

De acuerdo con lo manifestado por los docentes que forman parte de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús, durante el período correspondiente a la investigación laboraron bajo dos condiciones que se detallan a continuación:

Tabla 2

Condición del docente

		Condición del Docente	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrado	36	85,7
	Contratado	6	14,3
	Total	42	100,0

Fuente: Producto de la investigación

Condición Laboral del Docente

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70 005 CORAZÓN DE JESÚS PUNO – 2021



Figura 1 Condición del Docente

Fuente: Producto de la investigación

De acuerdo a la tabla 2, señalamos que la condición del docente en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús de Puno se observa que el 85,7 % que representa a 36 docentes son nombrados; y, el 14,3% que representa a 6 docentes son contratados.

De esta información se concluye, que la mayoría de los docentes son nombrados, este grupo normalmente tiene mayores beneficios y se considera que tienen un trabajo estable. Mientras que el contratado generalmente trabaja por un corto periodo de tiempo y siempre corre el riesgo de ser desvinculado de la institución.

Tabla 3

Sexo

Sexo		
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	27	64,3
Válido Masculino	15	35,7
Total	42	100,0

Fuente: Producto de la investigación

Clasificación de docentes por sexo

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70 005 CORAZÓN DE JESÚS PUNO – 2021

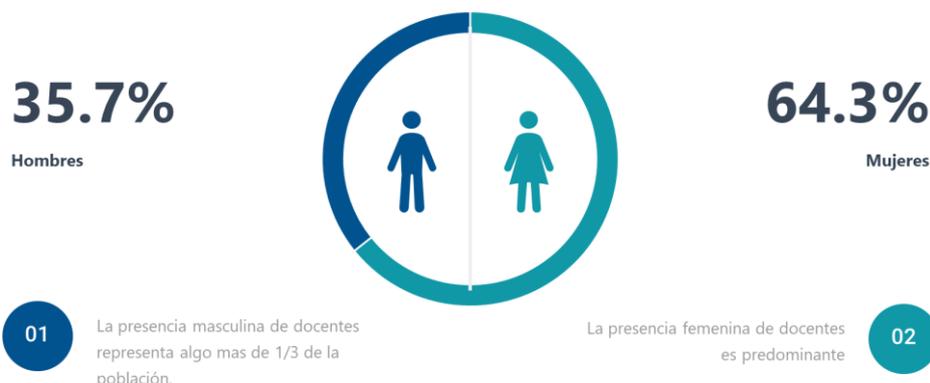


Figura 2 Sexo

Fuente: Producto de la investigación



En la I.E 70 005, se observa que el 64,3% de la población son de sexo femenino representado por 27 docentes, el 35,7% son de sexo masculino que representa a 15 docentes (tabla 3).

En este centro educativo la mayoría de los docentes son predominantemente de sexo femenino. De acuerdo con la información recolectada, se observa que la distribución por género no es equitativa en la población estudiada. Sin embargo, de acuerdo a Moriana y Herruzo (2004), Fernández (2002) y Barnett (2001) el género no es un determinante significativo para considerar una propensión al estrés en general. Por otro lado, en Torres (2001) se menciona un estudio en los Estados Unidos donde se «constató que las mujeres con hijos y responsabilidades laborales, están expuestas a un alto grado de tensión durante las 24 horas del día»

Tabla 4

Años de edad

	<i>¿Cuántos años tiene usted?</i>
Población	42
Promedio	49.88
Edad mínima	23
Edad máxima	65
Rango de edades	42
1r cuartil	43.75
Mediana	52.00
3r cuartil	57.00
Moda	57.00

Fuente: Producto de la investigación

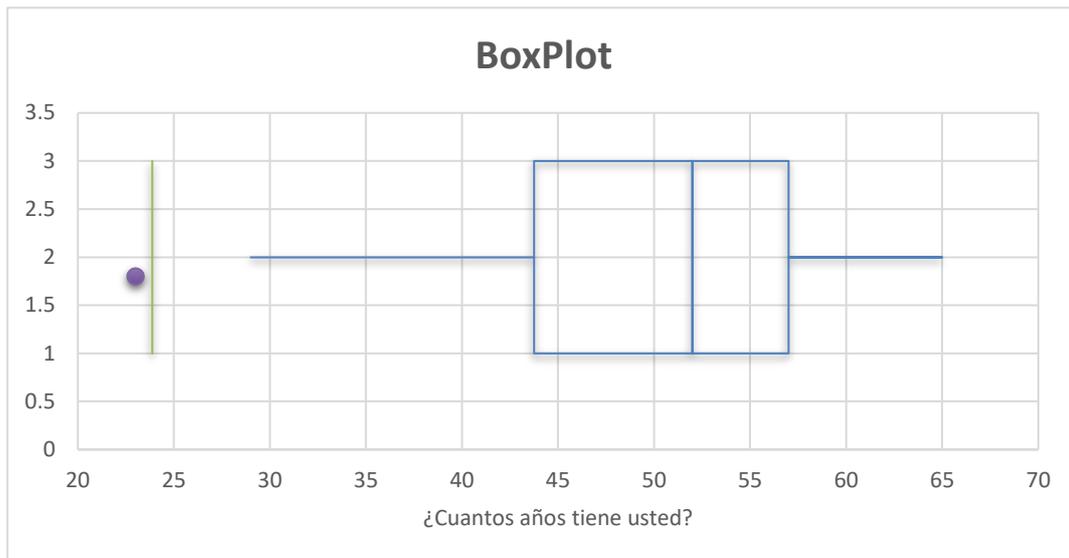


Figura 3 Años de edad

Fuente: Producto de la investigación

La tabla 4 muestra la edad promedio de los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús de Puno es de 49.88 años y la mediana es de 52 años. El 50% de docentes se encuentra en el rango de 43.75 y 57 años de edad, el 25% de docentes son menores de 43 años, el otro 25% de docentes son mayores a 57 años; el 75% de la población de docentes es mayor a 43.75 años.

El gráfico y los datos calculados, nos permite aseverar que para la variable edad los docentes tienen asimetría a la derecha; que significa que el 50% de docentes superan los 52 años con una edad promedio menor. De este resultado podemos concluir que gran parte de los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús de Puno son clasificados en el grupo de adultos mayores o están muy próximos a esta edad.

Suárez, Rodríguez, Pérez, Sosa y Fernández (2015) en su investigación determinó que el adulto mayor se encuentra más vulnerable al estrés, teniendo una tendencia a aumentar mayores riesgos.



Por su parte Hoffman, Paris y Hall (1996) plantea que las personas mayores no están exentas de situaciones negativas: mala salud, bajos ingresos, muerte de un cónyuge, y además el envejecimiento del sistema inmunológico los hace más vulnerables a los efectos del estrés y, por lo tanto, más propensos a responder, desarrollando una enfermedad.

Con referencia a los tramos de la vida profesional, encontramos que las personas de generaciones que no tuvieron acceso u oportunidades de adquirir capacidades de gestión de sistemas de información, internet, videoconferencias o clases virtuales y que realizan actividad docente son más susceptibles de sufrir estrés, debido lógicamente a esta carencia tanto en experiencia como en disponibilidad de recursos de tecnologías de información. Dicho estrés en adultos mayores puede deteriorar la salud debido a que al enfrentar una situación que genere tensión, el organismo produce mayor cantidad de la hormona cortisol u hormona del estrés, por lo que se presenta una reducción anormal en los telómeros lo cual genera deterioro de la memoria, envejecimiento.

Tabla 5

Años de servicio

	<i>¿Cuántos años de servicio tiene usted?</i>
Población	42
Promedio	25.24
Edad mínima de servicio	1
Edad máxima de servicio	40
Rango de edades de servicio	39
1r cuartil	18.00
Mediana	28.50
3r cuartil	34.00
Moda	36.00

Fuente: Producto de la investigación

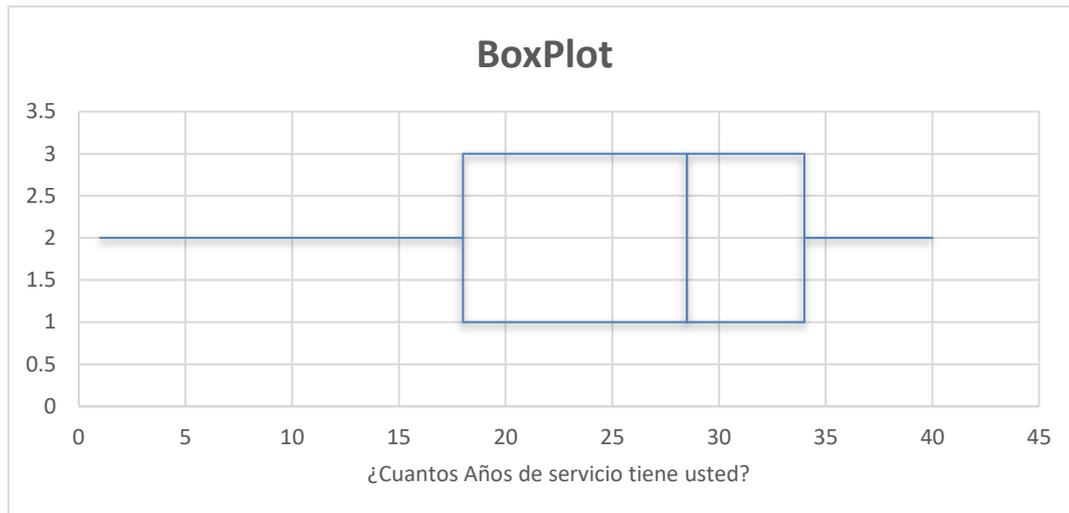


Figura 4 Años de servicio

Fuente: Producto de la investigación

La tabla 5 sintetiza las estadísticas de los años de servicio que tienen los docentes en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús de Puno. Promedio de años de servicio es de 25.24 años; El 50% de docentes supera los 28.50 años de servicio, el 25% tiene entre 34 a 40 años de servicio, el 25% tiene entre 1 y 18 años de servicio.

Analizando la relación existente en el promedio (28.24) menor a la mediana (28.5) esta a su vez menor a la moda (36) se concluye que la gran mayoría de los docentes tienen una amplia experiencia (años de servicio de docencia académica). En su investigación Oramas, Almirall y Fernandez (2007) plantea que es desfavorable para los docentes después de muchos años de servicio, ya que es cuando los valores del agotamiento emocional, despersonalización y el estrés laboral percibido son mayores, su efecto está mediatizado por el estrés laboral percibido, lo cual podríamos pensar que puede estar determinado también por la edad, sumado a los mayores años de servicio el docente percibe más estrés. De acuerdo a Moriana y Herruzo (2004) señala que «los docentes más jóvenes de edades comprendidas entre 30 y 50 años alcanzaron puntuaciones más



elevadas en despersonalización que los docentes jóvenes, lo que se traduce como una respuesta más impersonal y fría hacia los alumnos (Albanesi, Bortoli y Tiefner 2006).

De manera que, puede constituirse en un factor determinante en la predisposición al estrés. Sin embargo, llama la atención que, referido en las investigaciones, el rango de los 30 a 50 años de edad. Aunque es necesario destacar que no se han investigado correlaciones para aseverarlo, como pudieran ser el número de años de servicio, el grado de vulnerabilidad del mismo plantel e inclusive el género del docente.

4.2 VARIABLE NIVEL DE ESTRÉS

De acuerdo con lo obtenido de los docentes que forman parte de la Institución Educativa 7005 Corazón de Jesús, durante el período correspondiente a la investigación. Las siguientes tablas contribuyen a detallar los factores que influyeron en el nivel de estrés.

El dilema político consiste en que la parcialidad cultural, aun si legítima, deja un residuo ético. Ciertamente, las autoridades tienen el derecho, sino un deber, de implementar su política culturalmente parcializada. Sin embargo, desatienden de este modo sus obligaciones hacia los ciudadanos. He ahí donde radica la relevancia del mando del gobierno, para un adecuado desarrollo de la sociedad. Habermas (2008)

Tabla 6

Influencia del dilema político en el nivel de estrés

¿En qué medida el dilema político ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	1	2.4%
Alto	11	26.2%
Mucho	30	71.4%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

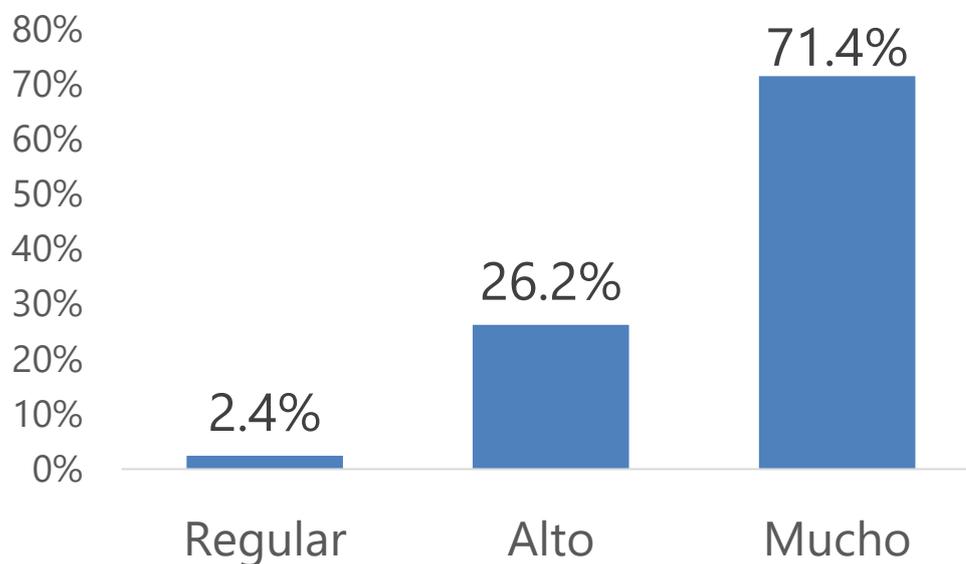


Figura 5 Influencia del dilema político en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

En relación a la tabla 6 podemos señalar que 30 docentes que representa al 71,4% de docentes consideran que el dilema político ha influido mucho en su nivel de estrés, mientras que el 26,2% que representa a 11 docentes señalan que el dilema político ha influido en un grado considerado por ellos alto en su nivel de estrés y, por último, el 2,4% representado por 1 docente indican que el dilema político ha influido de manera regular en el nivel estrés.

Teniendo como resultado, podemos precisar que el dilema político ha incidido especialmente en grados de mucho y alto en el nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia de la COVID-19.

La política es una preocupación para todos. De manera que el tema tanto político y la misma situación en la que nos encontramos en la sociedad en general, es desconcertante y conduce a la desesperación, conllevando de esta manera al estrés, por no tener una sensación de seguridad a nivel defensa externa como interna y en la incertidumbre de la conducción del Estado. Así como lo menciona Habermas el dilema político consiste en que la parcialidad cultural, aun si ésta es legítima, deja un residuo ético. Ciertamente, las autoridades tienen el derecho, sino un deber, de implementar su política culturalmente parcializada. Sin embargo, desatienden de este modo sus otras obligaciones hacia los ciudadanos. He ahí donde radica la relevancia del mando del gobierno, para un adecuado desarrollo de la sociedad.

Tabla 7

Influencia del dilema tecnológico en el nivel de estrés

¿En qué medida el dilema tecnológico ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	3	7.1%
Alto	10	23.8%
Mucho	29	69.0%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

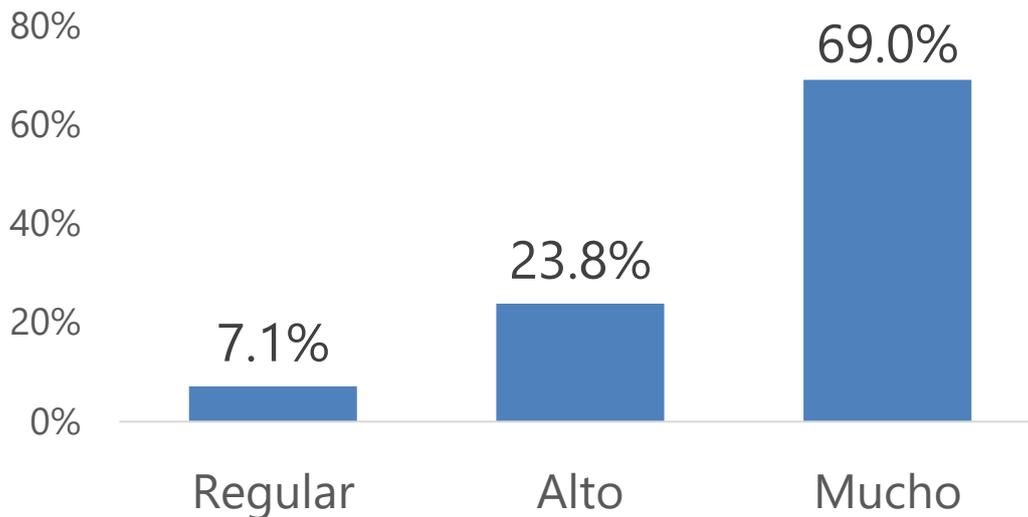


Figura 6 Influencia del dilema tecnológico en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

De acuerdo a las respuestas obtenidas y presentadas en la tabla 7 se registra que el 69,0% que representa a 29 docentes indican que el dilema tecnológico ha influido mucho en el nivel de estrés, mientras que el 23,8% representa a 10 docentes señalan que el dilema tecnológico ha influido en un alto porcentaje en el nivel de estrés y el 7,1% representa a 3 docentes indican que el dilema tecnológico ha influido de manera regular en el nivel de estrés.

El dilema tecnológico ha influido mucho en el estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19. Puesto que el reto de la inserción tecnológica provocada de manera intempestiva y obligada dejando sin más opciones u alternativas durante la pandemia del COVID - 19 a perturbado el perfil usual del educador, originando que haya una mayor necesidad de capacitación o capacidades en los docentes y una actitud flexible y abierta, frente a los cambios que se produjeron en la sociedad como resultado del inequitativo progreso tecnológico y la pandemia que se dio a nivel mundial.



Los docentes como los directos afectados, tuvieron que lidiar con la enseñanza virtual, donde muchos de ellos no contaban con el conocimiento para la aplicación de los instrumentos tecnológicos, lo que tendría consecuencias de índole a nivel personal, el cual perturba a aspectos organizacionales y sociales.

Es abundantemente conocido que la nueva tecnología requiere tiempo de aprendizaje y adaptación, y debido a que, los docentes no se levantan un día sabiendo cómo usar la nueva tecnología con la que se espera que trabajen. Muchas de las herramientas tecnológicas en las que las escuelas invierten requieren preparación.

Tabla 8

Influencia de los problemas familiares en el nivel de estrés

¿En qué medida los problemas familiares han influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?		
	Frecuencia	%
Regular	1	2.4%
Alto	20	47.6%
Mucho	21	50.0%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

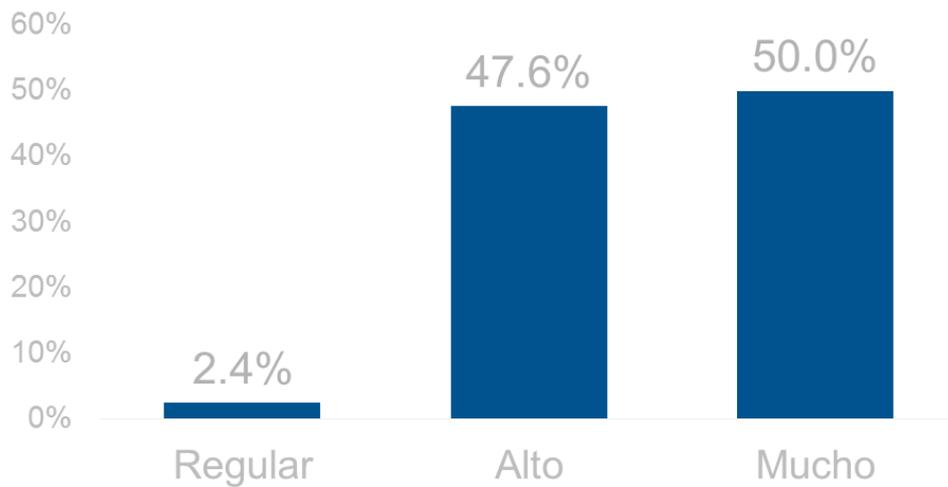


Figura 7 Influencia de los problemas familiares en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

En relación a la tabla 8 se deduce que el 50% de los docentes indican que los problemas familiares han influido mucho en su nivel de estrés, mientras que el 47,6% de los docentes señalan que los problemas familiares han influido en un grado alto en el nivel de estrés y apenas el 2,4% de los docentes indican que los problemas familiares influyeron de manera regular en el nivel de estrés.

De la información colectada y procesada se colige que los problemas familiares si influyeron mucho en el nivel de estrés de los docentes. Por el mismo hecho que las restricciones de movilización dictadas en la pandemia la relación de los padres familia, como pareja y con los hijos, creencias, estilos y formas de educar, conflictos y ambiente de interacción tuvieron que adecuarse de diversas maneras.

La existencia de problemas de relación en la familia y sus consecuencias en el clima familiar, ha puesto a las familias en una situación excepcional, caracterizada por pasar las veinticuatro horas juntos, en casa en un espacio más reducido, con mayor y más

frecuente contacto. constituyéndose en una situación agobiante, pero, también, una oportunidad de pasar un difícil reto familiar.

Los problemas familiares se propician en diversas variables individuales de los hijos, señalando como uno de los principales desencadenantes del aumento de la frecuencia del estrés. Debido a que los padres de familia tuvieron que asumir roles con mayor responsabilidad para con los hijos especialmente a nivel educativo.

Tabla 9

Influencia de los problemas económicos en el nivel de estrés

¿En qué medida los problemas económicos han influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	2	4.8%
Alto	6	14.3%
Mucho	34	81.0%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

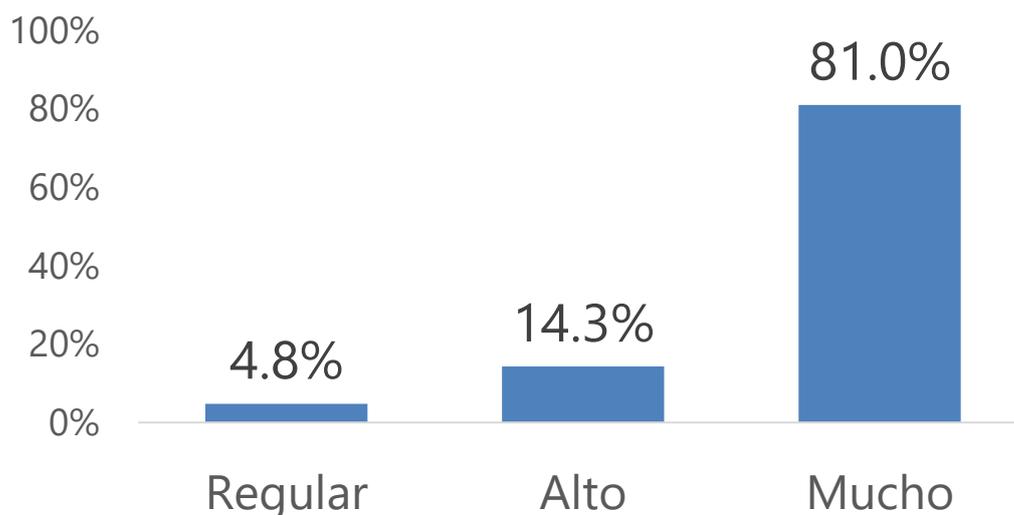


Figura 8 Influencia de los problemas económicos en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

De acuerdo a la tabla 9, se observa que el 81% que representa a 34 docentes



indican que los problemas económicos han influido mucho en su nivel de estrés, mientras que el 14,3% que representa a 6 docentes señalan que los problemas económicos han influido en alto grado en el nivel de estrés y el 4,8% de los docentes refieren que han influido de manera regular en el nivel de estrés.

Por ello podemos colegir que los problemas económicos si influyeron en el nivel de estrés de los docentes. Especialmente debido a que los problemas económicos durante el periodo de la pandemia COVID - 19 fueron los más frecuentes el escalamiento de precios de alimentos y artículos que debieron añadirse al costo de mantenimiento del hogar sumándose a ello las necesarias provisiones u obligaciones de gastos originados por una incidencia de algún caso COVID en el seno familiar, un problema altamente relevante que ha llevado a muchas familias a la desesperación, por no contar con una economía estable o limitada, afectando al estado emocional tanto a padres de familia y a los hijos.

La economía ha limitado a muchos en un buen desarrollo educativo, debido a que no se contaron con los instrumentos necesarios para llevar a cabo la educación o formación de manera regular, generando conflicto a los docentes y a los estudiantes para poder trabajar en clase. Conllevando a que los docentes sientan menos personalización y acompañamiento en su trabajo y se sientan menos competentes como maestros.

De manera que, la pandemia y su consecuencia inmediata “la crisis económica”, han generado una carga creciente de problemas de salud mental (con evidencia emergente de incremento en las tasas de estrés, ansiedad y depresión), agravada por las interrupciones en la atención a personas con problemas de salud mental preexistente.

Tabla 10

Influencia de los estados anímicos en el nivel de estrés

¿En qué medida los estados anímicos han influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	1	2.4%
Alto	18	42.9%
Mucho	23	54.8%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

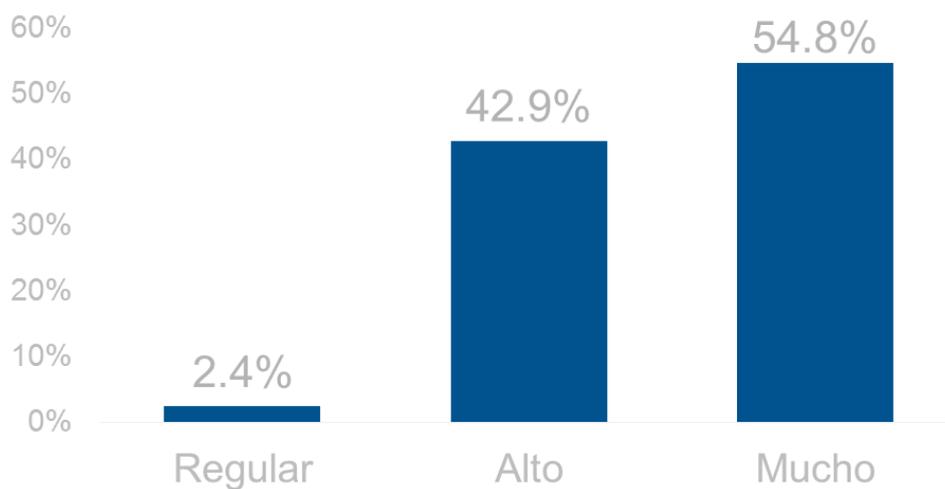


Figura 9 Influencia de los estados anímicos en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

En relación a la tabla 10 podemos dilucidar que el 54,8% que representa a 23 docentes indican que los estados anímicos han influido mucho en su nivel de estrés, mientras que el 42,9% que representa a 18 docentes señalan que los estados anímicos han influido en un porcentaje alto en el nivel de estrés y el 2,4% que representa a 1 docente indica que ha influido de manera regular en el nivel de estrés.

De los datos obtenidos se puede aseverar que los estados anímicos si influyeron en el nivel de estrés de los docentes. Puesto que, el cambio de medios y contextos a la



hora de enseñar genera mayor desgaste mental y emocional. Ya que aprender una nueva tarea implica un proceso de estrés, que al llevarlo a cabo durante un tiempo prolongado suele bajar su intensidad.

Por ello el estado anímico como actitud influye en la vida emocional. No es una situación emocional transitoria. Es un estado, una forma de permanecer, de estar, cuya duración es prolongada e incide sobre el resto del mundo psíquico.

Este proceso, conlleva a un agotamiento del sistema nervioso, conduciendo al estrés, que produce un desgaste que da origen a síntomas de tipo depresivos, como el cansancio físico, la fatiga, la falta de energía, la dificultad para concentrarse, alteración en el sueño, tristeza e irritabilidad. Todo esto, junto a la desmotivación que siente una persona que no se encuentra bien anímicamente, afecta al rendimiento laboral, disminuyendo la productividad.

Tabla 11

Influencia del incremento de la carga laboral en el nivel de estrés

¿En qué medida el incremento de carga laboral ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Alto	6	14.3%
Mucho	36	85.7%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

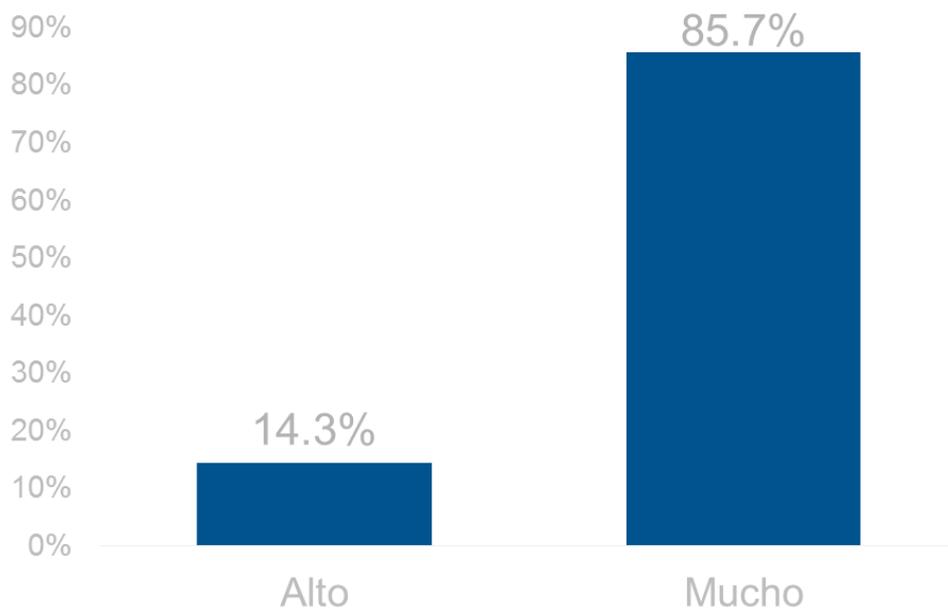


Figura 10 Influencia del incremento de la carga laboral en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

Respecto a la tabla 11, señalamos que el 85,7% que representa a 36 indican que el incremento de la carga laboral ha influido mucho en el nivel de estrés, mientras que el 14,3% que representa a 6 docentes señalan que el incremento de la carga laboral influyó en un alto porcentaje en el nivel de estrés.

El incremento de la carga laboral si influyó en un alto porcentaje en el nivel de estrés de los docentes. Debido a que los maestros tienen que ejercer sus labores desde casa, de manera virtual, viéndose obligados a utilizar nuevas herramientas y estrategias, ampliando su labor docente muchas más horas extras no contabilizadas usualmente, recibiendo llamadas, mensajes por parte de estudiantes y padres de familia, lo que conlleva a una mayor carga laboral.

Tabla 12

Influencia de la falta de organización laboral en el nivel de estrés

¿En qué medida la falta de organización laboral ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	2	4.8%
Alto	17	40.5%
Mucho	23	54.8%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

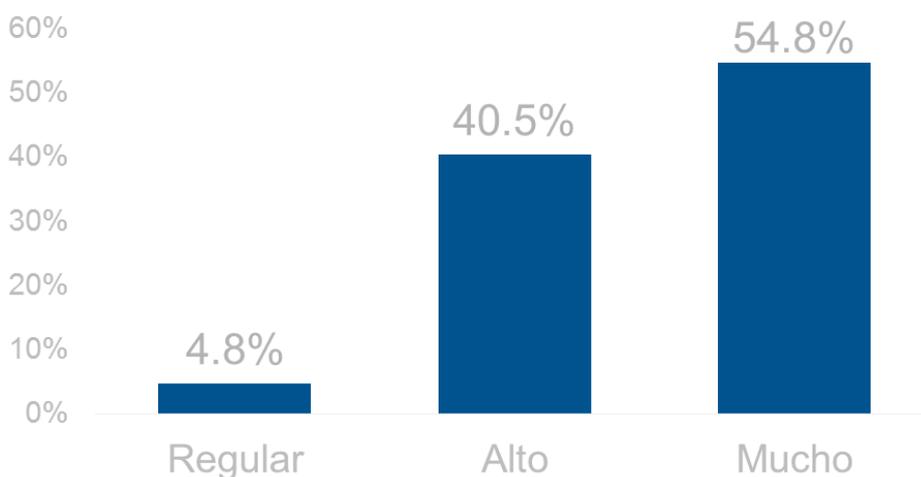


Figura 11 Influencia de la falta de organización laboral en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

De acuerdo a la tabla 12, señalamos que el 54, 8% que representa a 23 docentes señala que la falta de organización laboral ha influido mucho en el nivel de estrés, mientras que el 40,5% que representa a 17 docentes indican que ha influido en un alto grado en el nivel de estrés y el 4,8% que representa a 2 docentes señalan que influyen de manera regular en el nivel de estrés.

Por lo anteriormente referido por los docentes se concluye que la falta de organización laboral influye mucho en el nivel de estrés. Debido al problema de la

desorganización docente por la falta de equipamiento adecuado para llevar a cabo su trabajo conlleva a que se produzca un trabajo anárquico, muchas veces sin compromiso, sin que se transmita visión compartida, generando un pseudo liderazgo asumido por algunos docentes.

Además de la sensación de un panorama con un futuro incierto con el surgimiento de la pandemia, aunado a las situaciones anteriores donde decae la responsabilidad de ofrecer a sus alumnos un aprendizaje adecuado, derivaron en un aumento de estrés, y un riesgo considerable para los docentes.

Tabla 13

Influencia del exceso de trabajo en el nivel de estrés

¿En qué medida el exceso de trabajo ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	5	11.9%
Alto	6	14.3%
Mucho	31	73.8%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

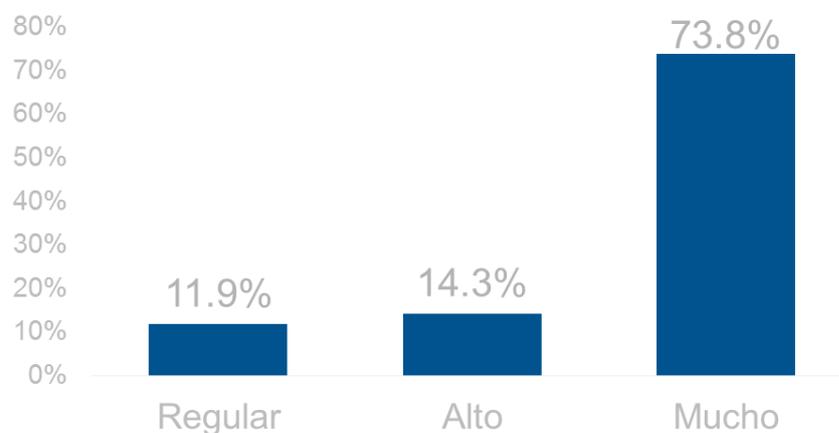


Figura 12 Influencia del exceso de trabajo en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación



En relación a la tabla 13 podemos señalar que el 73,8% que representa a 31 docentes señalan que el exceso de trabajo ha influido mucho en el nivel de estrés, mientras que el 14,3% que representa a 6 docentes indican que ha influido en un alto grado en el nivel de estrés y el 11,9% que representa a 5 docentes señalan que el exceso de trabajo influyo de manera regular en el nivel de estrés.

El exceso de trabajo influyó mucho en el nivel de estrés. Ello debido a que el trabajador se ve obligado a aumentar por voluntad propia o por determinación de lo que representa las modificaciones que se deben incorporar en la forma del trabajo o la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual.

Patlán (2019) en su investigación determinó que las horas extras se conviertan en algo habitual provocando una mayor exposición al estrés. Los efectos negativos que ocasiona el estrés no solo afectan a quien lo padece sino a la institución a la que pertenece, toda vez que sufre de baja productividad.

Tabla 14

Influencia de la comunicación interna en el nivel de estrés

¿En qué medida la comunicación interna (reuniones de trabajo, capacitaciones al docente, otros) ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	2	4.8%
Alto	18	42.9%
Mucho	22	52.4%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

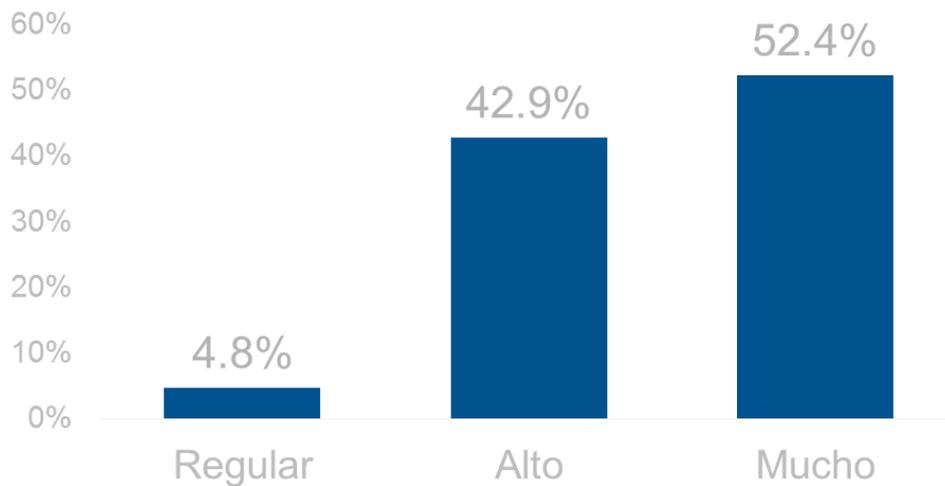


Figura 13 Influencia de la comunicación interna en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

Conforme a la tabla 14, el 52,4% que representa a 22 docentes que señalan que la comunicación interna influye mucho en el nivel de estrés, mientras que el 42,9% representa a 18 docentes que indican que la comunicación interna influye en un porcentaje alto en el nivel de estrés y el 4,8% que representa a 2 docentes indican que la comunicación interna influye de manera regular en el nivel de estrés.

De este resultado, podemos apreciar una inadecuada comunicación interna, lo que se demuestra que dentro de la institución se tiene dificultades de alineamiento del personal, falencias en el compromiso y problemas en la circulación de información.

Así mismo la saturación de reuniones puede traducirse en desventajas laborales y psicológicas, ya que los docentes al no tener una adecuada capacitación en cuestiones tecnológicas y el exceso de reuniones a través de múltiples plataformas de video incrementa y propicio estrés laboral haciendo que no se desarrolle adecuadamente el trabajo requerido.

De este resultado también se observa que el lenguaje comunicacional empleado no resulta ser el más pertinente las diferencias conceptuales y de preparación aumentan esto, el trabajo remoto sacó a relucir algo que se mantenía latente y algunos privilegiados conocían y solo algunos le prestaban importancia: la comunicación, el lenguaje no es claro y específico genera que los docentes no se sientan satisfechos con el mensaje, en este caso la comunicación del emisor al receptor debe ser de forma clara, simple y con la frecuencia necesaria. Lo que se quiere es buscar el empoderamiento del papel de la comunicación interna, que durante la pandemia ya ha demostrado su importancia y ha exacerbado sus limitaciones especialmente porque es fundamental para comunicar decisiones, información, y gestionar.

Andrade (2005) determinó que la comunicación interna en la Institución Educativa, es un instrumento estratégico y dirigido a establecer el cumplimiento de objetivos institucionales compartidos, a instaurar las relaciones entre los docentes y a instalar la coordinación de comportamientos al interior de la organización escolar.

Tabla 15

Influencia de las acciones de comunicación externa en el nivel de estrés

¿En qué medida las acciones de comunicación externa influye en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID – 19?	Frecuencia	%
Regular	5	11.9%
Alto	6	14.3%
Mucho	31	73.8%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

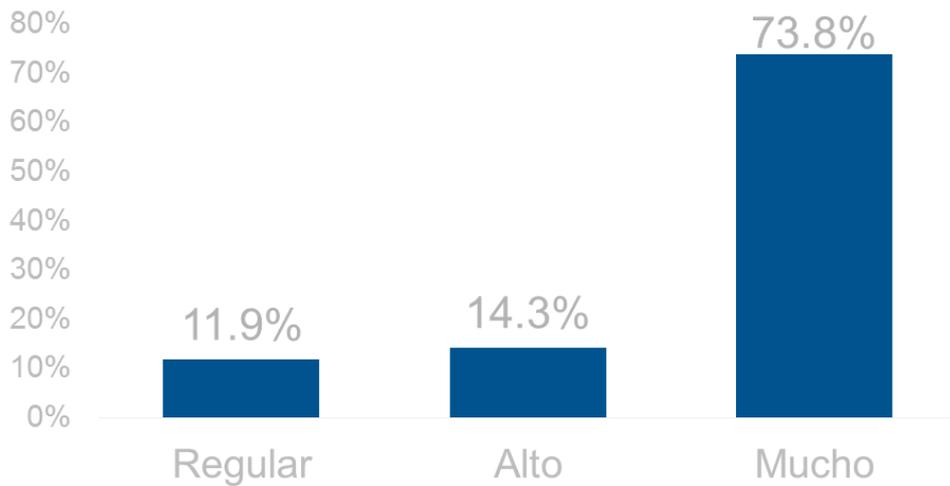


Figura 14 Influencia de las acciones de comunicación externa en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

Respecto a la tabla 15, se observa que el 73,8% que representa a 31 docentes indican que la comunicación externa influye en un grado muy alto en su nivel de estrés, mientras que el 14,3% que representa a 6 docentes señalan que la comunicación externa influye en un porcentaje alto en el nivel de estrés y el 11,9% que representa a 5 docentes indican que la comunicación externa influye de manera regular en el nivel de estrés.

La restricción de la comunicación externa influye mucho en el nivel de estrés, afectando a la institución y trayendo consecuencias al momento de que se esté evaluando el trabajo.

Tabla 16

Influencia de la relación entre docentes en el nivel de estrés

¿En qué medida la relación entre docentes ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	1	2.4%
Alto	18	42.9%
Mucho	23	54.8%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

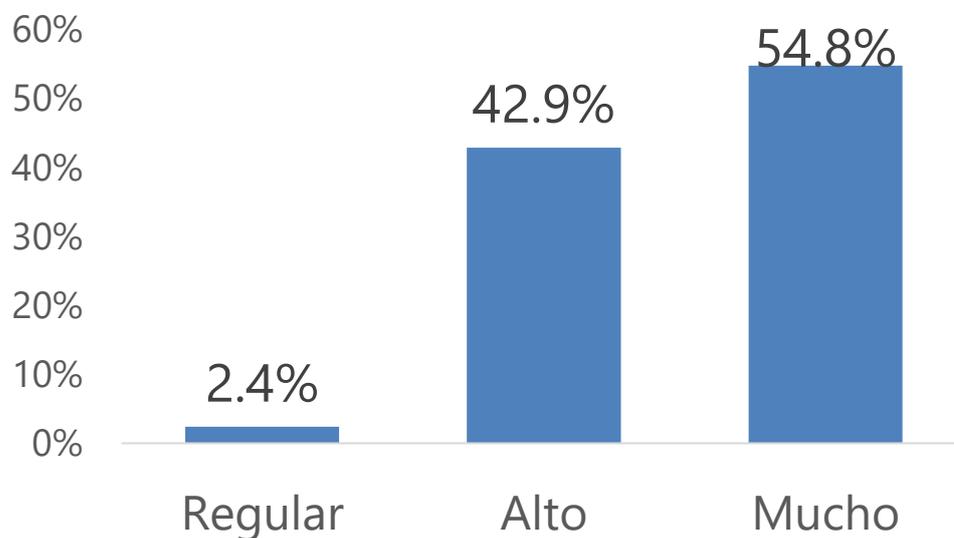


Figura 15 Influencia entre la relación entre docentes en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

En relación a la tabla 16, el 54,8 % que representa a 23 docentes indican que la relación entre docentes ha influido mucho en el nivel de estrés, mientras que el 42,9% que representa a 18 docentes señalan que la relación entre docentes influye en un porcentaje alto en el nivel de estrés y el 2,4% que representa a 1 docente señala que la relación entre docentes influye de manera regular en el nivel de estrés.

La buena relación entre docentes es importante para mantener un clima laboral

idóneo. Traduciéndose en una imagen construida que toda la institución quiere que se visualice, perciba y afiance, para ello cada trabajador debe tener conocimiento acerca de los objetivos, misión y visión.

Sin embargo, con el aislamiento debido al COVID – 19, y la implementación de la educación virtual, los docentes limitaron su interacción, los paradigmas de centro laboral y segunda familia producto de la convivencia entre colegas se vieron afectadas, en la actualidad con múltiples limitaciones se imparte clases desde casa, las reuniones son impersonales, limitándose a la enseñanza virtual, afectando la cohesión que se propicia en la interacción presencial de los docentes.

Tabla 17

Influencia del ambiente laboral en el nivel de estrés

¿En qué medida el ambiente laboral (espacio designado para el desarrollo de su trabajo) ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	2	4.8%
Alto	4	9.5%
Mucho	36	85.7%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

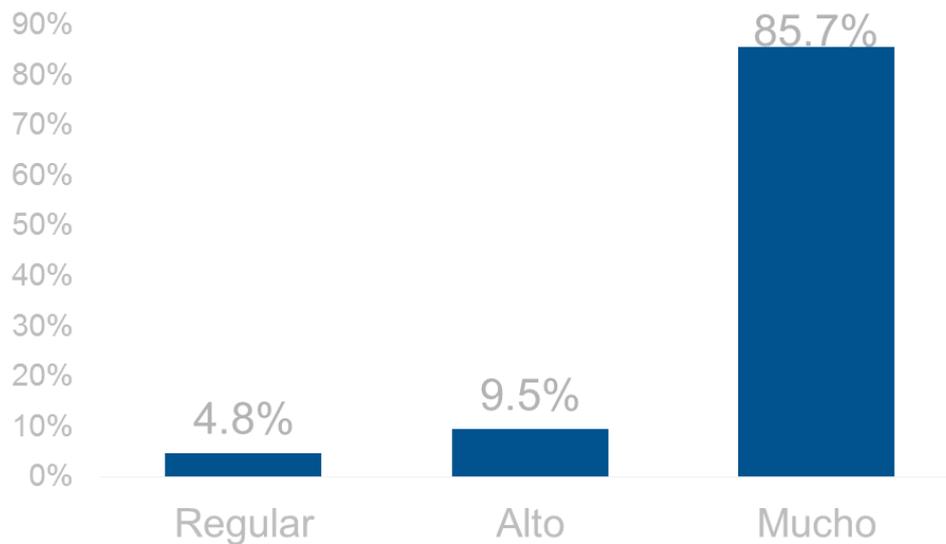


Figura 16 Influencia del ambiente laboral en el nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

En relación a la tabla 17 el 85,7% que representa a 36 docentes señalan que el ambiente laboral influye mucho en el nivel de estrés, mientras que el 9,5% que representa a 4 docentes indican que influye en un alto porcentaje en el nivel de estrés y el 4,8% que representa a 2 docentes indican que influye de manera regular en el nivel de estrés.

Los docentes se vieron obligados a implementar un ambiente en casa para poder dictar clases de manera virtual. Motivando que en muchos casos los docentes no puedan brindar de manera íntegra la enseñanza a los estudiantes, afectando tanto a los mismos docentes incrementando la sensación de frustración por no poder valorar objetivamente el cumplimiento de las metas de la curricula propuesta o también percibiendo que los estudiantes no ven a sus docentes con el mejor ánimo ni la misma predisposición de aprendizaje.

Tabla 18

Influencia del acceso a equipos necesarios frente al nivel de estrés

¿En qué medida el acceso a equipos necesarios para cumplir con sus actividades ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	1	2.4%
Alto	20	47.6%
Mucho	21	50.0%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

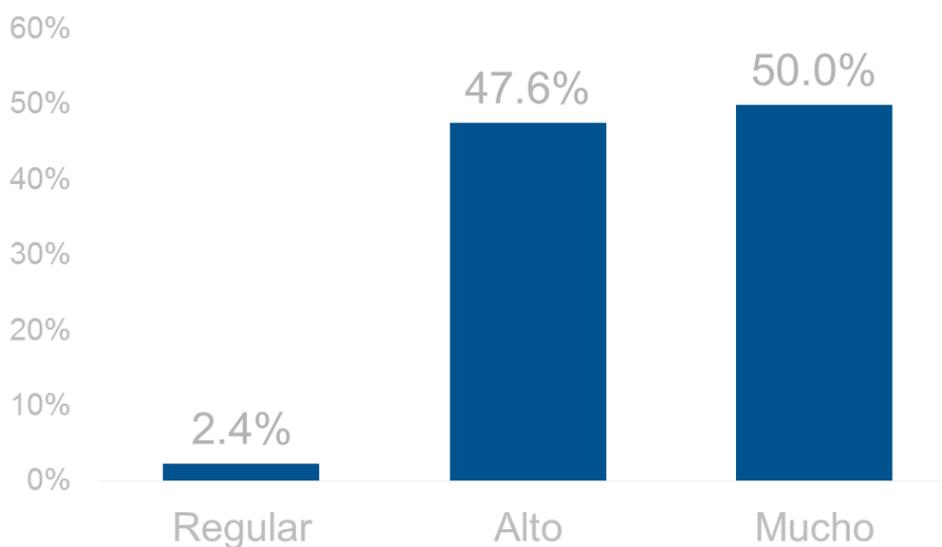


Figura 17 Influencia del acceso a equipos necesarios frente al nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

Según la tabla 18, se deduce que el 50,0% que representa a 21 docentes señalan que el acceso a los equipos necesarios influye mucho en el nivel de estrés, mientras que el 47,6% que representa a 20 docentes indican que influye en un porcentaje alto en el nivel de estrés y el 2,4% que representa a 1 docente señala que influye de manera regular en el nivel de estrés.

El acceso a los equipos necesarios para el cumplimiento de las actividades influye mucho en el estrés de los docentes. Con la pandemia del COVID – 19 el docente tuvo que adaptarse a la nueva modalidad de educar con el uso y aplicación de la tecnología resultando todo un desafío. Algunos docentes se enfrentaron a un panorama desalentador para cumplir sus labores habituales.

Realizando actividades desde el interior de sus hogares, con carencias del equipamiento necesario y del acceso a una red de internet, con estudiantes con similares y más críticas carencias.

Muchos docentes afrontaron esta nueva realidad con la poca o nula relación con el uso y manejo de las plataformas. Con la responsabilidad de ofrecer a sus estudiantes un aprendizaje adecuado, derivando en un aumento de estrés, y un riesgo considerable para los docentes.

Tabla 19

Influencia ambiente de desarrollo de actividades laborales frente al nivel de estrés

¿En qué medida el ambiente en el que realiza sus actividades laborales ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	Frecuencia	%
Regular	3	7.1%
Alto	5	11.9%
Mucho	34	81.0%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

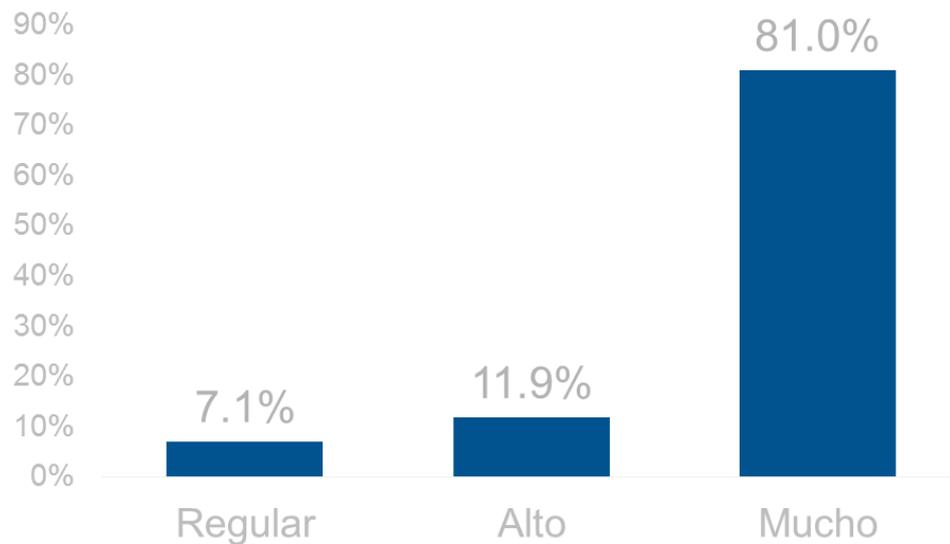


Figura 18 Influencia ambiente de desarrollo de actividades laborales frente al nivel de estrés

Fuente: Producto de la investigación

Entonces en la tabla 19, el 81,0% que representa a 34 docentes señalan que el ambiente en el cual realiza sus actividades laborales ha influido mucho en el nivel de estrés, mientras que el 11,9% representa a 5 docentes indican que influyen en un porcentaje alto en el nivel de estrés y el 7,1% que representa a 3 docentes señalan que influyen de manera regular en el nivel de estrés.

De este resultado podemos deducir la relevancia del ambiente que influye mucho en el nivel de estrés de los docentes durante el estado de emergencia. Esta pandemia expuso esa vulnerabilidad, pues en un corto periodo ha demostrado que puede modificar nuestro entorno y cambiar de tajo radicalmente nuestras actividades como habitualmente las realizábamos.

El proceso de adaptación resultó ser una tarea obligada agotadora que derivó en estrés laboral. El confinamiento en cuatro paredes, afectó gravemente la salud física y



mental de los profesores alterando considerablemente su calidad de vida.

A pesar de que se pueden utilizar herramientas tecnológicas para solventar la distancia física, éstas necesitan para su adecuado uso un contexto, planeado y consentido para dar forma al complejo evento educativo.

De esta manera es esencial que las instituciones, docentes, alumnos y familia estén dispuestos a adaptarse y adoptar aspectos útiles de ésta, teniendo una aproximación y una apropiación de lo que realmente es aplicable. En esta tabla se analizaron los datos procesados estadísticamente para determinar el nivel de estrés de los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno correspondiente al periodo en investigación.

Tabla 20

Variable nivel de estrés

¿Cuál es el nivel de estrés de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2021?				
	R			Tot al
	egular	lto	uy Alto	
¿En qué medida el dilema político ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	1	1	0	42
¿En qué medida el dilema tecnológico ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	3	0	9	42
¿En qué medida los problemas familiares han influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	1	0	1	42
¿En qué medida los problemas económicos han influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	2		4	42
¿En qué medida los estados anímicos han influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	1	8	3	42
¿En qué medida el incremento de carga laboral ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	-		6	42
¿En qué medida la falta de organización laboral ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	2	7	3	42
¿En qué medida el exceso de trabajo ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	5		1	42
¿En qué medida la comunicación interna (reuniones de trabajo, capacitaciones al docente, otros) ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	2	8	2	42
¿En qué medida las acciones de comunicación externa influye en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID – 19?	5		1	42
¿En qué medida la relación entre docentes ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	1	8	3	42
¿En qué medida el ambiente laboral (espacio designado para el desarrollo de su trabajo) ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	2		6	42
¿En qué medida el acceso a equipos necesarios para cumplir con sus actividades ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	1	0	1	42
¿En qué medida el ambiente en el que realiza sus actividades laborales ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?	3		4	42
	2			58
Total Frecuencia	8	65	94	7
	5			10
Total porcentaje	%	8%	7%	0%

Fuente: Producto de la investigación



En relación a la Tabla 20 se observa el resultado consolidado de las respuestas obtenidas de la muestra de estudio, en dicha Tabla se aprecia que el 5% de las respuestas manifiestan un nivel de estrés “regular”, el 28% un nivel “alto” y con una mayoría notable, el 67% refiere que el nivel de estrés percibido en los docentes en el contexto de la pandemia es “muy alto”. De este resultado podemos afirmar que el estrés es un factor presente a niveles importantes en el personal docente de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús de la ciudad de Puno.

Recientemente con la aparición del COVID – 19, los niveles de estrés se incrementaron notoriamente, como lo señalan diversos investigadores como Robinet y Pérez (2020) señala que el estrés en los docentes en los últimos meses se ha presentado con mayor intensidad debido al aislamiento social, donde son las características personales que sobrecargan las emociones que generan cambios en el bienestar físico y mental, contribuyendo a la vivencia del estrés.

De igual manera, Cortes (2021) coincide con su investigación señalando que la labor docente fue una de las más afectadas por la pandemia. El proceso de adaptación resultó en una tarea agotadora que derivó en estrés laboral, el cual afecta gravemente la salud física y mental de los profesores afectando considerablemente su calidad de vida.

De las investigaciones abordadas en el presente estudio presentan similitudes evidenciando los altos niveles de estrés en los docentes de diversos niveles educativos. Puesto que los profesionales de la educación permanecen expuestos a riesgos psicosociales durante la pandemia de COVID-19.

4.3 VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Los docentes que forman parte de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno, correspondiente al periodo en investigación señalan el comportamiento organizacional en el desarrollo de la educación en tiempos de pandemia.

Tabla 21

Decisiones en la institución educativa son de responsabilidad única del director

¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, las decisiones en la institución educativa son de responsabilidad única del director (liderazgo autócrata)?	Frecuencia	%
Nunca	21	50.0%
A veces	20	47.6%
Siempre	1	2.4%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

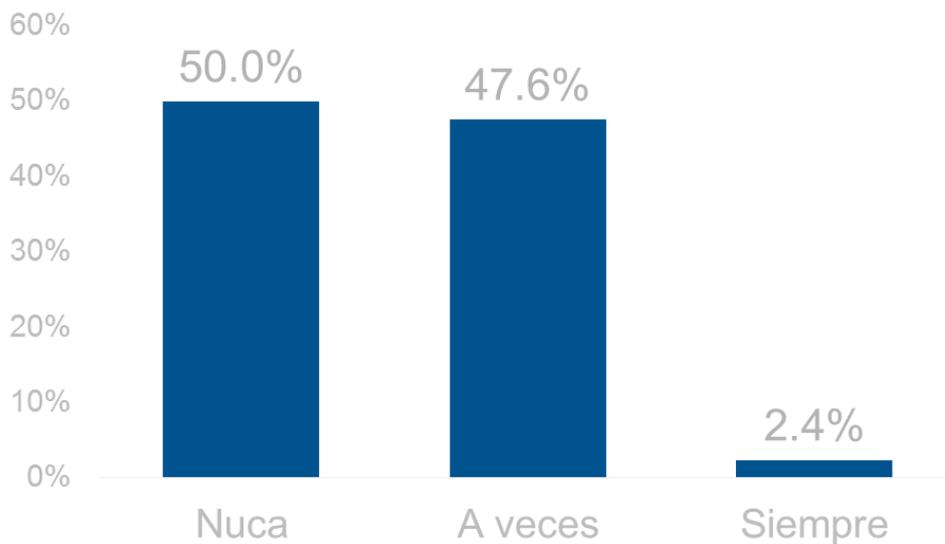


Figura 19 Decisiones en la institución educativa son de responsabilidad única del director

Fuente: Producto de la investigación

Respecto a la tabla 21, el 50, 0% que representa a 21 docentes señalan que el



director nunca fue un líder autócrata, mientras que el 47,6% que representa a 20 docentes indican que a veces solía ser un líder autócrata y el 2,4% que representa a 1 docente señala que siempre fue un líder autócrata.

El director no fue un líder autócrata, de manera que no toma las decisiones de responsabilidad única en la institución educativa. Coincidiendo con Montecinos, Uribe y Volante (2020) que señalan que más que desarrollar planes de contingencia, los directivos y líderes escolares a nivel global reaccionaron para dar una continuidad al proceso educativo a través de modalidades de educación remota y, junto con ello, satisfacer otras necesidades de los estudiantes, en general de orden social y afectivo.

Por ello a pesar de que se pueden utilizar herramientas tecnológicas para solventar la distancia física, éstas requieren un uso en contexto, planeado y consentido para dar forma al evento educativo. Ya que el cierre de escuelas ha amplificado las inequidades que las escuelas tradicionalmente han tratado de aminorar.

Por lo cual tiene mayor relevancia en el rol del director, en liderar para la equidad, lo cual implica tomar mayor conciencia de aquellas prácticas y prejuicios que crean barreras para la participación plena de todos los docentes y estudiantes y orientar a la disminución y de ser posible eliminación de estas brechas.

Liderar con equidad implica estar constantemente monitoreando y corrigiendo acciones y omisiones que le dicen explícita o implícitamente a los docentes y estudiantes que ellos o ellas no pueden aprender.

Tabla 22

Práctica de liderazgo democrático

¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, las decisiones en la institución educativa son de responsabilidad de todos los docentes y se toman en reuniones virtuales con participación de todos (liderazgo democrático)?			
	Frecuencia		%
Nunca	18		42.9%
A veces	22		52.4%
Siempre	2		4.8%
Total general	42		100%

Fuente: Producto de la investigación

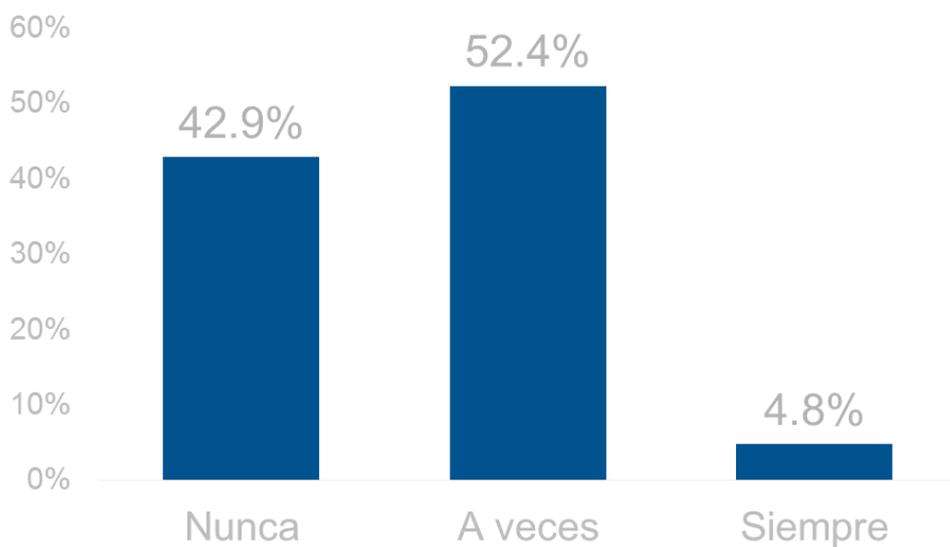


Figura 20 Practica de liderazgo democrático

Fuente: Producto de la investigación

Según la tabla 22, el 52,4% que representa a 22 docentes señalan que a veces se practica un liderazgo democrático, mientras que el 42,9% que representa a 18 docentes indican que nunca se practica un liderazgo democrático, y el 4,8% que representa 2 docentes señalan que siempre se pone en práctica el liderazgo democrático.

Los docentes en su totalidad no forman parte de las decisiones que se toman en la



Institución Educativa. La misma realidad en la cual nos encontramos ha conllevado que no exista mayor comunicación entre los docentes de la Institución.

Conllevando a una participación mínima de los docentes, a pesar de del liderazgo democrático practicado en la Institución Educativa, el estado de emergencia no permite estimular mayor compromiso con la institución ya que los docentes no se involucran en la toma de decisiones, a pesar de que tenga un líder (director) que este delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para poder dirigir y poder corregir los errores.

Tabla 23

Trabajo en equipo e independiente

¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 el trabajo en la institución educativa ha sido en equipo y de manera independiente sin necesidad que el director intervenga constantemente?	Frecuencia	%
Nunca	21	50.0%
A veces	20	47.6%
Siempre	1	2.4%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

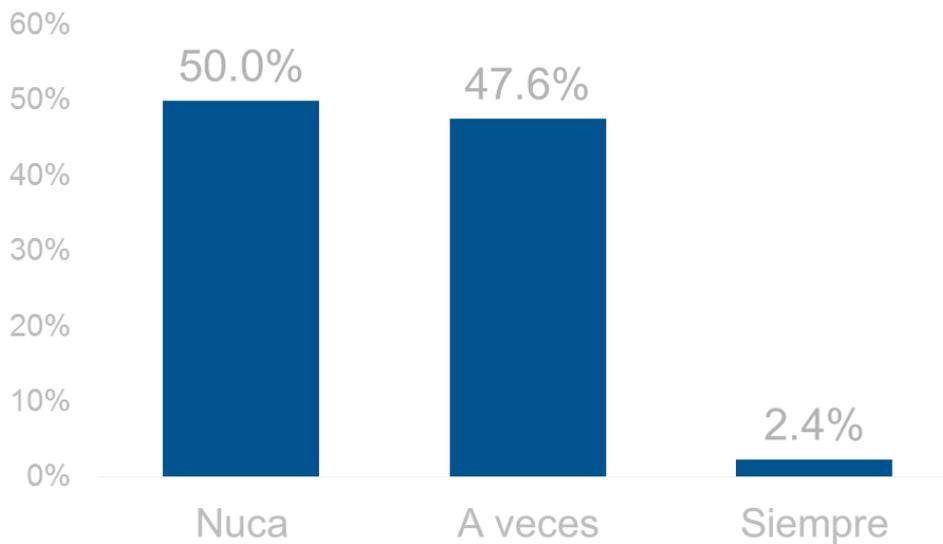


Figura 21 Trabajo en equipo e independiente

Fuente: Producto de la investigación

Como se visualiza en la tabla 23, el 50,0% que representa a 21 docentes indican que nunca trabajaron en equipo, mientras que el 47,6% que representa a 20 docentes señalan que a veces trabajaron en equipo y el 2,4% que representa a 1 docente indica que siempre trabajaron en equipo.

Del resultado podemos deducir que el 50,0% de los docentes no trabajaron en equipo y tampoco se dio de manera independiente sin que haya la intervención del director de forma constante.

Puesto que, con el confinamiento social que se ha implementado como medida para salvaguardar la salud de la población en general. Ha decantado en la falta de interacción alumno y docentes que se produce en la modalidad presencial, la cual era un elemento primordial para lograr un aprendizaje óptimo; otra actividad habitual que el docente desarrollaba era la interacción social entre compañeros de trabajo.

La convivencia entre seres humanos es necesaria para generar relaciones sanas

que sopesan las cargas laborales asignadas, por lo que el distanciamiento social se asimila de manera negativa provocando la disminución del bienestar psicológico y la salud física.

De igual manera, ya no se produce el trabajo en equipo en docentes. Ya que los docentes con una buena organización, lograban y superaban incontables tareas ahorrando tiempo. Sin embargo, en la actualidad ya no es posible motivar las buenas prácticas en equipo y tampoco se tiene una orientación para desaprender acciones obsoletas o ineficaces en el contexto educativo de los estudiantes.

Tabla 24

Participación en capacitaciones virtuales

¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 he participado en capacitaciones virtuales?	Frecuencia	%
Nunca	19	45.2%
A veces	21	50.0%
Siempre	2	4.8%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

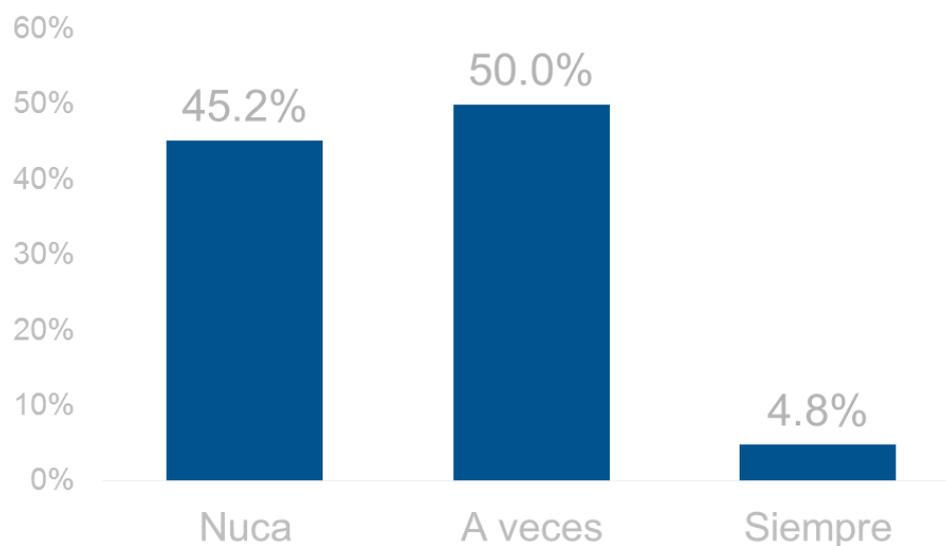


Figura 22 Participación en capacitaciones virtuales

Fuente: Producto de la investigación



Podemos señalar de la tabla 24, el 50,0% que representa a 21 docentes señalan que a veces participaron en capacitaciones virtuales, mientras que el 45,2% que representa a 19 docentes indican que nunca participaron en capacitaciones virtuales y el 4,8% que representa a 2 docentes señalan que siempre participaron en capacitaciones virtuales.

De los resultados estamos en condiciones de afirmar que el 50,0% de docentes señalan que muy pocas veces fueron partícipes de las capacitaciones virtuales. Coincidiendo con Delgado (2020) la llegada de la pandemia, los docentes tuvieron que adaptarse a sus materias al plano virtual, lo que conlleva el doble de esfuerzo y lo expone a enfrentar situaciones en las que algunos docentes debieron resolver situaciones tecnológicas.

De manera que las capacitaciones virtuales fueron imprescindibles para la enseñanza, pero sucede que los docentes por la disponibilidad del tiempo, no son parte de las capacitaciones, a la vez no le toman mayor interés, lo que conlleva a que no sean partícipes de ello.

Esta información es fundamental porque aporta al diseño de políticas y programas específicos de formación docente en servicio mediante el uso de entornos virtuales, los mismos que deben ser dinámicos y capaces de adaptarse a condiciones y contextos en permanente cambio.

Tabla 25

Motivación para cumplimiento de actividades docente

¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 he estado motivado para cumplir con mis actividades como docente?	Frecuencia	%
Nunca	21	50.0%
A veces	20	47.6%
Siempre	1	2.4%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

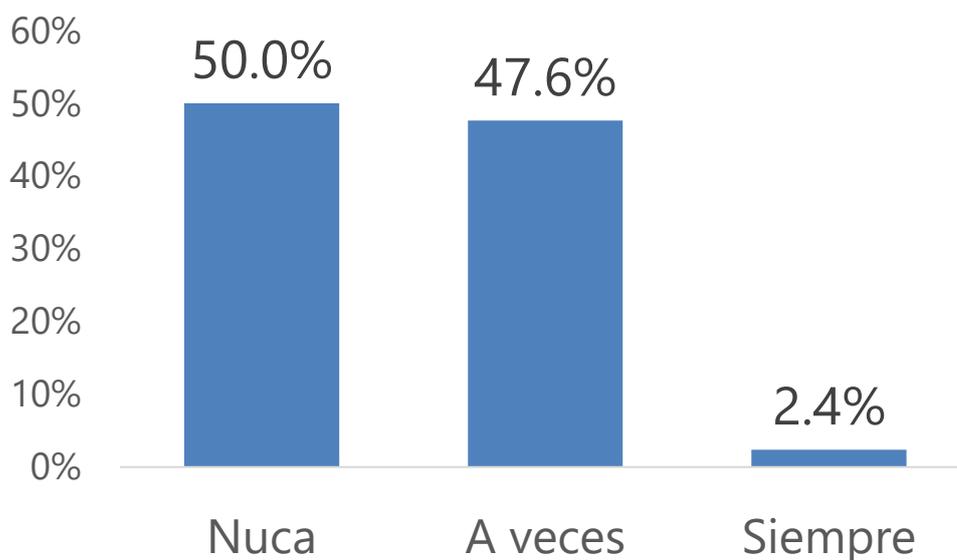


Figura 23 Motivación para cumplimiento de actividades docente

Fuente: Producto de la investigación

En relación a la tabla 25, podemos indicar que el 50,0% que representa a 21 docentes que señalan que nunca estuvieron motivados para cumplir con las actividades como docente, mientras que el 47,6% que representa a 20 docentes indican que a veces estuvieron motivados y el 2,4% que representa a 1 docente indica que siempre se sentía motivados para cumplir con las actividades como docente.

De estos resultados podemos concluir que la motivación no fue parte fundamental para el cumplimiento de las actividades como docente, durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19.

La motivación es fundamental como motor interior que nos impulsa hacia lo que queremos. Pero la pandemia en estos aspectos influye directamente en la motivación laboral, que es la capacidad que tiene cualquier organización de mantener comprometidos a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir los objetivos establecidos.

En el desarrollo de las clases los docentes empezaron a trabajar de manera independiente, centrándose en sí mismos y sus obligaciones, dejando de lado la interacción con los demás docentes, obviando la práctica de la motivación personal que como hecho fundamental impulsa al entusiasmo para lograr algo sin la supervisión o influencia de otros. Cuando un individuo está motivado, se siente más realizado y ve posible alcanzar sus objetivos.

Tabla 26

Preocupación para cumplimiento de actividades docente

¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 me he preocupado por mi desempeño como docente?	Frecuencia	%
Nunca	23	54.8%
A veces	17	40.5%
Siempre	2	4.8%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

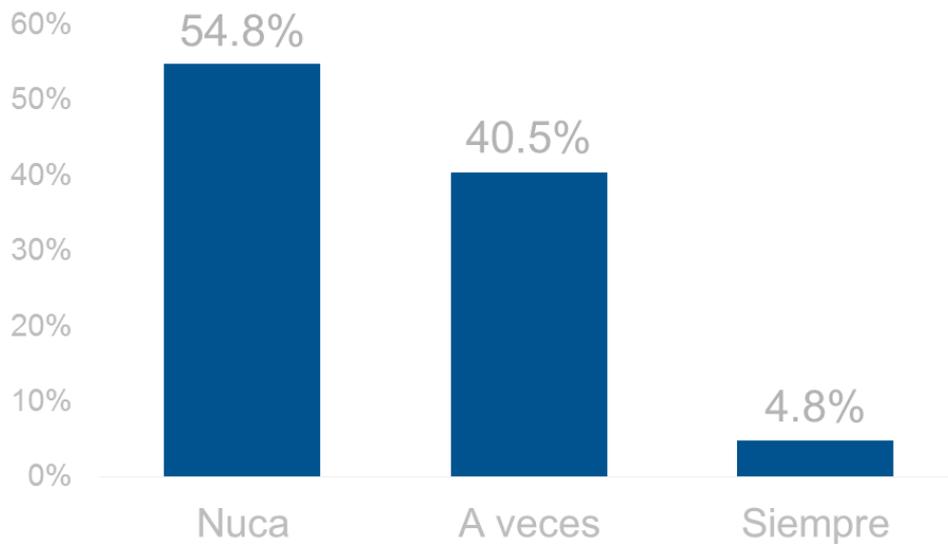


Figura 24 Preocupación para cumplimiento de actividades docente

Fuente: Producto de la investigación

De acuerdo a la tabla 26, se observa que el 54,8% que representa a 23 docentes nunca se preocuparon por su desempeño, mientras que el 40,5% que representa a 17 docentes a veces se preocuparon por su desempeño y el 4,8% que representa a 2 docentes siempre se preocuparon por su desempeño.

Del resultado podemos dilucidar que los docentes a veces se preocuparon por el desempeño que brindarían en su labor docente durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID – 19, en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús de Puno.

Debido a que la educación virtual a diferencia de la educación presencial, en las condiciones actuales presenta ciertas limitaciones, ya que no se logran las metas propuestas, debido a que algunos estudiantes no cuentan con los medios tecnológicos para poder asistir a clases virtuales, o se encuentran limitados a poder participar por falta de implementos educativos debido a las carencias de los padres de familia.

Lo que lleva a una gran preocupación por parte de los docentes, porque no solo se realiza la sesión de aprendizaje programado, sino que posterior a cada clase se hace seguimiento a los estudiantes con la finalidad de ayudarles con las dificultades que presentan, así como para la absolución de sus dudas.

Esto muchas veces los lleva al agotamiento laboral, con consecuencia a adquirir algún tipo de malestar a nivel emocional, cayendo en el estrés.

Tabla 27

Logro de metas académicas para el año académico

¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID – 19 he logrado alcanzar las metas académicas trazadas para el año?	Frecuencia	%
Nunca	23	54.8%
A veces	18	42.9%
Siempre	1	2.4%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

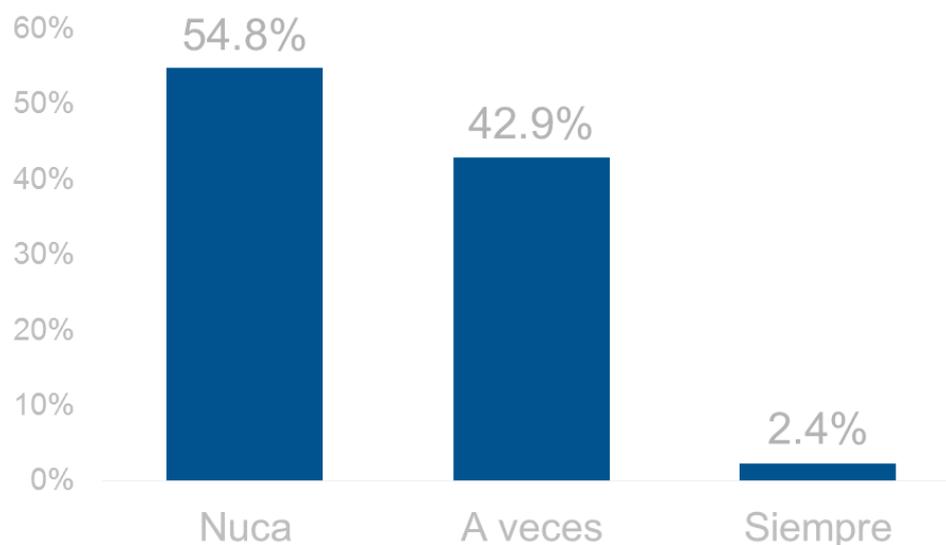


Figura 25 Logro de metas académicas para el año académico

Fuente: Producto de la investigación



Según la tabla 27 podemos señalar que, se observa que el 54,8% que representa a 23 docentes nunca alcanzaron las metas académicas trazadas para el año académico, mientras que el 42,9% que representa a 18 docentes a veces alcanzaron las metas académicas trazadas para el año y el 2,4% que representa 1 docente siempre alcanzo la meta académica trazada para el año académico.

Del resultado podemos deducir que, no se logró cumplir con las metas académicas, lo que significa que no se logró cumplir con los objetivos establecidos. Puesto que, el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes en el estado de emergencia está limitado por las diversas brechas digitales en los estudiantes, lo cual impide la interactúen docente – estudiante en el desarrollo de la educación.

Además de que son los padres de familia quienes muchas veces no se encuentran involucrados en el acompañamiento escolar, lo que no permite la mejora de la educación en los estudiantes. El cual se refleja en el bajo rendimiento de los estudiantes, evidenciando que existe diversas falencias en la impartición de la educación durante el estado de emergencia del Covid – 19.

Tabla 28

Desempeño eficaz en la labor docente

¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, me eh desempeñado eficazmente en Frecuencia mi labor como docente?		
		%
Nunca	16	38.1%
A veces	24	57.1%
Siempre	2	4.8%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

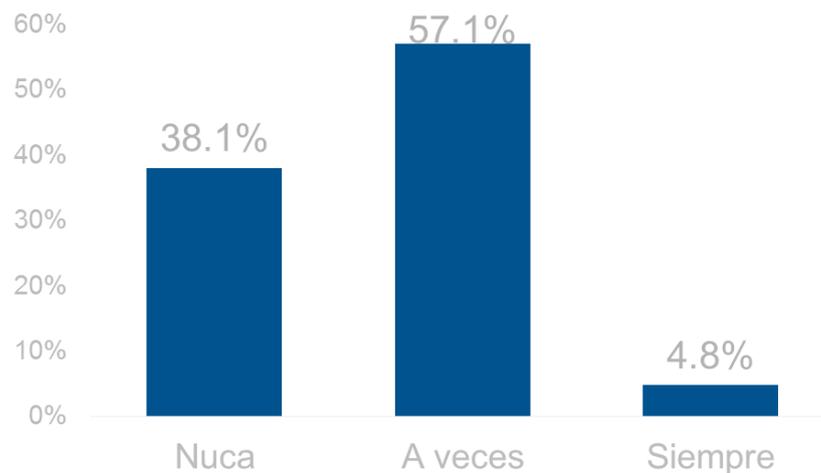


Figura 26 Desempeño eficaz en la labor docente

Fuente: Producto de la investigación

En la tabla 28 se dilucida que el 57,1% que representa a 24 docentes a veces se desempeñaron eficazmente en su labor docente, mientras que el 38,1% que representa a 16 docentes nunca se desempeñaron eficazmente y el 4,8% que representa a 2 docentes siempre se desempeñaron eficazmente la labor docente.

Del resultado podemos deducir que, gran porcentaje 57,1% raras veces consideran que se desempeñaron de manera eficaz en su labor docente, lo que evidencia que no se logró llegar a los resultados esperados. Debido a que los docentes en la educación virtual tuvieron y tienen diversos inconvenientes en relación al aprendizaje y el manejo de la tecnología, limitando a muchos de los estudiantes el aprendizaje de manera adecuada.

La tarea invaluable que el docente desempeña es un conglomerado de actividades y son diversos los factores que generan el doble de esfuerzo orientados a resultados en favor de la educación, que recaen en consecuencias psicológicas y emocionales que afecta gravemente el nivel de estrés de los docentes.

Tabla 29

Adopción de nuevas modalidades de trabajo docente

¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, he logrado adaptarme a las nuevas modalidades de trabajo para el desempeño como docente?	Frecuencia	%
Nunca	16	38.1%
A veces	24	57.1%
Siempre	2	4.8%
Total general	42	100%

Fuente: Producto de la investigación

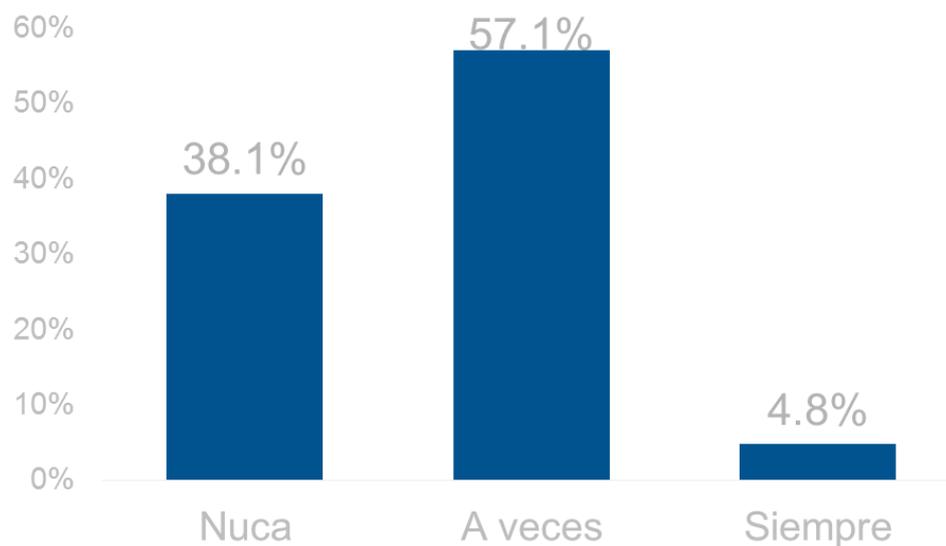


Figura 27 Adopción de nuevas modalidades de trabajo docente

Fuente: Producto de la investigación

Respecto a la tabla 29, podemos señalar que el 57,1% que representa a 24 docentes a veces ha logrado adaptarse a la nueva modalidad de trabajo, mientras que el 38,1% que representa a 16 docentes nunca lograron adaptarse a la nueva modalidad de trabajo y el 4,8% que representa a 2 docentes siempre se adaptaron a la nueva modalidad de trabajo para el desempeño docente.



La incorporación de la nueva modalidad de enseñanza generó cambios radicales en la interacción educativa. Como lo señala Aretio (2021) en su investigación, tanto docentes como alumnos adaptaron las nuevas aulas en el propio hogar, donde algunos docentes demostraron su profesionalismo buscando la manera de apoyar a aquellos que mostraron alguna necesidad.

El docente como guía a nivel educativo, su labor se complejiza a la vez al encontrar estudiantes que pueden tomar diferentes roles de acuerdo con sus características personales y de aprendizaje: como aquellos que son expertos en la tecnología, aquellos que se sienten cómodos en el ambiente virtual y ayudan a otros estudiantes, aquellos que tienen dificultades en el manejo de tecnologías o bien aquellos que encuentran irrelevante la educación a distancia.

De manera que los docentes tuvieron que incrementar las horas de trabajo, el cual incluye adaptar el contenido de las asignaturas a un aprendizaje remoto de emergencia, el uso prolongado de plataformas virtuales, la asignación de tareas, la forma de evaluarlas y la entrega de resultados; todos estos aspectos que influyeron en el éxito de la encomienda derivaba en una tarea agotadora para todo el cuerpo docente, el desgaste físico y emocional fue mayor, lo cual genera un estado mental que trae consigo altas consecuencias psicológicas y emocionales.

Tabla 30

Comportamiento organizacional

	Nunca	Siempre veces	total
¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, las decisiones en la institución educativa son de responsabilidad única del director (liderazgo autócrata)?	1	2	2
¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, las decisiones en la institución educativa son de responsabilidad de todos los docentes y se toman en reuniones virtuales con participación de todos (liderazgo democrático)?	8	2	2
¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 el trabajo en la institución educativa ha sido en equipo y de manera independiente sin necesidad que el director intervenga constantemente?	1	2	2
¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 he participado en capacitaciones virtuales?	9	1	2
¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 he estado motivado para cumplir con mis actividades como docente?	1	2	2
¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 me he preocupado por mi desempeño como docente?	7	3	2
¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID – 19 he logrado alcanzar las metas académicas trazadas para el año?	3	2	2
¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, me eh desempeñado eficazmente en mi labor como docente?	6	1	2
¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, he logrado adaptarme a las nuevas modalidades de trabajo para el desempeño como docente?	6	1	2
Total frecuencia	32	1	14
Total porcentaje	9%	3	4%
		7%	00%

Fuente: Producto de la investigación



Respecto a la Tabla 30 podemos señalar que el resultado consolidado de las respuestas obtenidas de la muestra de estudio, en dicha Tabla se aprecia que el 4% de las respuestas señalan que el comportamiento organizacional se da “siempre”, el 39% que “nunca” y con mayor frecuencia representada por un 57% señalan que “a veces” se pone en práctica el comportamiento organizacional.

A raíz de este resultado podemos afirmar que los aspectos relacionados con el comportamiento organizacional se han visto afectados por la pandemia del COVID 19 notándose la presencia de factores que limitan el normal desarrollo de actividades inherentes a la labor docente tanto personales como en la interrelación entre maestros de la institución objeto de estudio.

Coincidiendo con Perez (2020) el comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, es preocupante ante los problemas que se refleja, entre las cuales destacan la carencia de medidas de bioseguridad y actitudes aislantes entre trabajadores.

Tabla 31

Correlaciones

Correlaciones			
		Comportamiento Organizacional	Nivel de estrés
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	1	-,435**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	42	42
Nivel de estrés	Correlación de Pearson	-,435**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Producto de la investigación

Como se puede dilucidar en la tabla 30, se encontró una correlación estadísticamente significativa, inversamente proporcional y de fuerza moderada entre el nivel de estrés y comportamiento organizacional ($r = -0,435$) con una significancia inferior al 0,01. Concluyéndose que, a mayores niveles de estrés, menor es el nivel de comportamiento organizacional.

4.4 DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos se establece que existe una importante relación entre el estrés laboral y el comportamiento organizacional en los docentes en tiempos de pandemia de la institución educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno.

De manera que según los resultados hallados se evidencia que en los docentes de



la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús de la ciudad de Puno, el 67% presentan un nivel “muy alto” en este contexto de la pandemia del covid – 19, pues el estrés en los docentes en los últimos meses de acuerdo a Robinet y Pérez (2020) se ha presentado con mayor intensidad debido al aislamiento social, donde son las características personales que sobrecargan las emociones que generan cambios en el bienestar físico y mental, contribuyendo a la vivencia del estrés. Por lo que señalamos que el estrés en el entorno laboral representa una amenaza para la salud de los docentes, esto ha traído como consecuencia el desequilibrio de la organización de la Institución Educativa.

Por lo que, el estrés determina el comportamiento organizacional en los docentes en este contexto de pandemia siendo practicados a veces en un 57%, repercutiendo en la conducta, en la dinámica y la forma de equilibrar el trabajo, debido a la limitación de la estructura organizacional. Puesto que, el comportamiento organizacional se nutre a través de la comunicación y se encuentra sujeto a la influencia del medio ambiente y al contexto en el cual se verifica el proceso (Arboleda, 2017).

Esta investigación se abordó a partir de la percepción de los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús de la ciudad de Puno, los resultados nos demuestran que se ha establecido una correlación significativa, inversamente proporcional y de fuerza moderada entre el nivel de estrés y comportamiento organizacional ($r = -0,435$) con una significancia muy alta de 0,01. Lo que quiere decir que, a mayor nivel de estrés, menor es el comportamiento organizacional de los docentes en la pandemia del COVID -19 en la Institución Educativa.

Estos resultados coinciden con diversos autores, por lo que se confirma lo



planteado por los siguientes autores según los antecedentes:

Pesántez y Guapacaza (2012) quienes en su investigación “Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, Sede Cuenca”, afirman mediante los resultados de su investigación lo siguiente: la afinidad de los Valores personales con los valores organizacionales trae como consecuencia una alta satisfacción personal con el trabajo, y los objetivos, tanto los de la organización como los de sus miembros, tienen mayor significado e importancia para sus empleados. Creemos que los valores organizacionales determinan si la organización tendrá éxito; siempre y cuando los miembros de la misma compartan una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión, es así como se pueden obtener excelentes resultados.

Moreno (2012) quien en su investigación que lleva por título “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales” llegó a la conclusión siguiente: La salud laboral como lo desarrollamos en la investigación realizada en un tema de importancia vital, puesto que en él se considera el factor de riesgo que representa los daños a nivel psicosocial en la persona. En la actualidad dichos hechos a nivel organización y en los mercados de trabajo son grandes inconvenientes que traen. Ya que los riesgos en la seguridad, así como ambiental y ergonómico no fueron solucionados de manera exitosa, por ello es fundamental buscar soluciones para dichos casos que representan riesgos latentes en estos campos, lo cual viene a ser un riesgo inminente para la salud de las personas en lo laboral. En el podemos ver claramente que la desigualdad nos ha llevado que haya distintos desperfectos en la sociedad, lo cual no nos trajo ningún progreso en el bienestar social, ni laboral.

La evidencia también muestra que se está de acuerdo con lo señalado por Enriquez



y Garcia (2019) quienes en su investigación “El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015”, donde el objetivo es determinar la relación del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. La distribución tiene sesgo positivo y cuando el grado de libertad aumenta se aproxima a la distribución normal, la prueba de ajuste indica ser positiva en las muestras elegidas de una de las dimensiones, para la prueba del chi cuadrado se trabajó con grado de libertad de 2 por lo que se concluye, que el nivel de significancia es inferior a 0.05% $(0.99+0.174+0.099+0.444)/4=0.43$ que es inferior a 0.05% por lo que descartar la hipótesis nula y se valida la hipótesis planteada. La prueba T de student tiene la ventaja de poder utilizarse con muestras pequeñas siendo su nivel de significancia bilateral siendo 0,00 por lo que se pudo afirmar su aceptabilidad para nuestra hipótesis planteada debido a que este autor concluyo en que el comportamiento organizacional contribuye significativamente en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el ario 2015



V. CONCLUSIONES

PRIMERA. – Se estableció una correlación estadísticamente significativa, inversamente proporcional y de fuerza moderada entre el nivel de estrés y comportamiento organizacional ($r = -0,435$) con una significancia muy alta de 0,01. Significa que, a mayores niveles de estrés, menor es el comportamiento organizacional de los docentes en la pandemia del COVID -19 en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno.

SEGUNDA. – El nivel de estrés percibido por los docentes en el contexto de la pandemia es “Muy alto” 67% (tabla 20), por las limitaciones que representa las consecuencias de la COVID – 19, en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno, destacando las dimensiones de incremento de la carga laboral al 85,7%, los problemas económicos en un 81,0% y el inadecuado ambiente en el que realiza sus actividades laborales en un 81,0%.

TERCERA. – El comportamiento organizacional en los docentes en el contexto de la pandemia se practica “a veces” 57% (tabla 30), por las limitaciones de la estructura organizacional que representa las consecuencias de la COVID -19, en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020, manifestándose en la falta de motivación en un 47,6%, liderazgo autócrata en un 52,4%, la falta de comunicación en un 52,4%, el trabajo nulo en equipo en un 50,0% y la falta de organización en un 54,8%.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA. – Al director de la Institución Educativa Primaria 70 005 pueda pedir a los funcionarios y/o especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, programe el desarrollo de talleres y/o charlas para el manejo de las emociones, motivando a la regulación del estrés en los docentes, brindando herramientas necesarias para enfrentarlo y lograr el desarrollo académico eficiente.

SEGUNDA. -A las autoridades educativas de la Institución Educativa 70 005 fortalezcan estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en los docentes, tales como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, capacitación permanente y evaluación psicológica.

TERCERA. - A los docentes de la Institución Educativa 70 005 poner en práctica hábitos saludables para la mejora del entorno vivencial, de modo que puedan tener una actitud positiva, manejando y aplicando estrategias de enseñanza en la educación virtual impartiendo de manera simultánea a los estudiantes para una mejor educación, logrando un adecuado comportamiento organizacional.

CUARTA. - A los directivos, docentes y en general a toda la comunidad educativa de la I.E 70 005 se recomienda fortalecer el conocimiento y adecuado uso de herramientas de comunicación eligiendo las más adecuadas, que le permitan un mejor desempeño frente al desarrollo de sus sesiones tanto de aprendizaje como de intercambio técnico (reuniones) utilizando



preferentemente protocolos de comunicación que incluya el manejo de un lenguaje ad-hoc al objetivo de la sesión o reunión, establecer reglas de comunicación a fin de evitar el tener que extender innecesariamente las reuniones con temas ya abordados “es importante la retroalimentación; pero mucho más importante es conservar el orden respectivo y respetar los acuerdos a fin de no retomar temas constantemente”; una norma usual es “reglas claras y respetadas”.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achim, T. (1982). *El estrés y la personalidad (col. Biblioteca de psicología)*. España: Editorial Herder.
- Ahumada, A. (2016). *Análisis del comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral*. Retrieved from [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3350/Ahumada_Loayza_Alan_Arnaldo .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3350/Ahumada_Loayza_Alan_Arnaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Albarracín, Y. (2019). *Síndrome de burnout en docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno - 2019*. Retrieved from <https://vriunap.pe/repositor/docs/d00006551-Borr.pdf>
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J., & Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Revista Electronica*, 4(2), 119–141.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna. Proceso, disciplina y técnica*. La Coruña: Netbiblo.
- Aretio, G. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.5944/ried.24.1.28080>
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Mexico: Lulu Enterprises, Inc.
- Bedoya, S. (2017). Comunicación interna en instituciones educativas oficiales de la ciudad de Montería. *Universidad de La Laguna*. Retrieved from http://www.revistalatinacs.org/16SLCS/2017_libro/087_Bedoya.%0Apdf
- Blas, P. (2018). *Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018*. (tesis de pregrado).
- Blasco, J., & Pérez, J. (2007). Métodos de investigación. In *Metodologías de la*



- investigacion en educacion* (2da edicio, p. 38).
- Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Caballero, C., Bresó, E., & González, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios. *Psicología Desde El Caribe*, 32(3), 424–441. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21342681007>
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159–172. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Cayro, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del Distrito de Puno en el año 2018*. (tesis de maestría) UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 3ra. Edición*. Mexico: Editorial Mexicana.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. Santa Fe, Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Comunicacion, F. de diseño y. (2016). *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación*.
- Cortes, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 53(9). Retrieved from [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf) <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf>
- Davila, J., & Diaz, M. (2015). *Factores asociados al estres laboral en docentes de*



- educacion basica en una Institucion Educativa Nacional de Chiclayo, 2015.* (tesis de pregrado).
- Davis, K., & Newstrom, J. (2009). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Delgado, P. (2020). Padres, alumnos y docentes enfrentan los retos de adaptarse a la educación en línea. Retrieved from Edu News RSS website: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-online-retos-escuela-en-casa>
- Díaz, F., & Toro, A. (2020). SARS-CoV-2 / COVID-19 : el virus , la enfermedad y la pandemia. *Articulo de Revision*, 24(3), 183–205. Retrieved from <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>
- Duarte, V., Mosquera, Y., & Sanchez, S. (2020). *Estres en docentes universitarios: promoviendo el ienestar en tiempos de coronavirus* ((tesis de pregrado)). Retrieved from https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18133/2/2020_estres_docentes.pdf
- Eccles, J., & Davis, P. (2005). Influencias de la educación de los padres sobre los logros educativos de sus hijos: el papel de padre e hijo, percepciones. *Review of Education*, 3(3), 191–204. Retrieved from <http://www.rcgd.isr.umich.edu/garp/articles/eccles05i.pdf>
- Engel, J. (1962). *Psychological Development in Health and Disease*. Filadelfia: Saunders.
- Enriquez, V., & Garcia, L. (2019). *El comportamiento organizacional y la satisfaccion laboral en los docentes de la escuela profesional de administracion de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015*. Retrieved from <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1378/TP - UNH. ENF. 0101.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Francisco, A. (2018). *El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina*. Retrieved from <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1925/TFCE-04-03.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, C., & Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Artículo de Investigación, XXXI(2)*, 30–42.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema, 11(3)*, 679–689. Retrieved from <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=319>
- Hackman, M., & Johnson, C. (2013). *Leadership: A Communication Perspective*. Waveland Press.
- Hanco Rimache, E. (2018). *Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima Este 2017*. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22133/Hanco_RE.PDF?sequence=1
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta)*. México D.F., México: McGraw - Hill.
- Hoffman, L., Paris, S., & Hall, E. (1996). *Psicología del desarrollo hoy. Vol. II*. Madrid, España: Mc. Graw - Hill.
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona: Sans Growing Brands.
- Ishuiza, J. (2018). *Clima organizacional en los docentes de nivel secundaria de la Institución Educativa Juan Jiménez Pimentel - Tarapoto, 2016*. Retrieved from <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3024/ADMINISTRACIO>



- N - Pamela Jhosymar Valles Vásquez %26 Martha Ruth Guerra Pinedo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaramillo, J. (2015). *Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del area de produccion de la empresa prologic S. A. de la ciudad de Guayaquil, año 2014*. Retrieved from <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>
- Juli, L. (2019). *Clima organizacional en la Institucion Educativa Secundaria “Telesforo Catacora” del Distrito de Juli - Puno en el año 2018*. (tesis de pregrado).
- Kotter, J. (1999). *La verdadera labor de un líder*.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Llerena, B. (2017). *Influencia del estres laboral en el desempeño academico del docente nombrado del area de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2009*. Retrieved from http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/244/1/TRABAJO_DE_INV_MAN_MEDINA_DANIEL.pdf
- Martinez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolucion conceptual y estado actual de la cuestion. *Revista de Comunicacion Vivat Academia*, XIII(112), 42–80. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Maslach. (1977). *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge: Malor Books.
- Mingote, J. (1988). Desgaste profesional y salud de los profesionales médicos: revisión y propuestas de prevención. *Medicina Clínica*, 123(7), 265–270.
- Montecinos, C., Uribe, M., & Volante, P. (2020). *Propuestas Educación Mesa Social*



Covid-19. Santiago de Chile.

- Moreno, B. (2012). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1), 4–19.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estres de los docentes del nivel de educacion secundaria del colegio San Jose de Monterrico*. (tesis de maestria).
- Oramas, A., Almirall, P., & Fernandez, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolano. *Salud de Los Trabajadores*, 15(2). Retrieved from http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002
- Palacios, M., Santos, E., Velázquez, M., & León, M. (2020). Covid - 19, una emergencia de salud publica mundial. *Revista Clínica Española*, (xx), 1–7.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.03.001>
- Pedreira, I. (2017). *Explicaciones sobre el comportamiento y concepciones sobre enseñanza y aprendizaje en profesores universitarios de cursos de formación docente*. Retrieved from https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679843/pedreira_alves_iron.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peiro, J., & Salvador, A. (1993). *Control del estres laboral (1ra. ed.)*. España: Editorial UDEMA S. A.
- Perez, J. (2020). *Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020*. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55678/Pérez_PJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pesántez, S., & Guapacaza, D. (2012). *Analisis del comportamiento organizacional del*



- personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad politecnica Salesiana, Sede Cuenca.* Retrieved from <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>
- Peter, S. (1990). *La quinta disciplina. El líder carismático*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Ramirez, A. (n.d.). *Estres laboral y sindrome de desgaste "Burnout."* Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/47065939.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional (Vol. Decimo Tercera edicion)*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo Del Conocimiento*, 5(12), 637–653. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Rodriguez, J., Guevara, A., & Viramoentes, E. (2017). A Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de Investigacion Educativa de La Rediech*, 8(14), 284–301. <https://doi.org/10.14295/idonline.v14i50.2396>
- Ruiz, C. (2016) Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educacion. Disponible en <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>, Octubre 2016
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Suárez, M., Rodríguez, M., Pérez, R., Sosa, C., & Fernández, G. (2015). Vulnerabilidad al estrés en adultos mayores del Policlínico "Joaquín Albarrán." *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 31(2), 159–168. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedgenint/cmi-2015/cmi152e.pdf>
- Tamayo, M. (1999). Tipos de investigación. In *La investigación* (Edición: 3). Bogota,



Colombia: Editorial: ICFES.

- Tasca, C. (2000). Factores organizacionales e interpersonales generadores de estrés en la profesión docente. *Anuario de Filosofía, Psicología y Sociología*, 2000(3), 129–148. Retrieved from https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/3558/1/0237190_02000_0008.pdf
- Zamora, G. (2008). Factores de la organización escolar que configuran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica. *Estudios Pedagógicos*, 34(1), 139–155. Retrieved from <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v34n1/art08.pdf>



ANEXOS

ANEXO N° 1 Matriz de consistencia

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70 005 CORAZON DE JESUS PUNO – 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el comportamiento organizacional de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020?	Establecer la existencia de una relación significativa - negativa y el comportamiento organizacional del docente según las limitaciones que representan las consecuencias de la COVID - 19, en los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno - 2020	Existe una relación significativa - negativa entre el nivel de comportamiento organizacional, por las limitaciones que representa las consecuencias de la COVID - 19, en los docentes de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020	Variables dependientes (Y1): Nivel de estrés Variables independientes (X1): Comportamiento organizacional	Enfoque: Cuantitativo Método: Correlacional descriptivo Tipo de investigación: No experimental de corte transversal	Técnica: cuestionario - Instrumento: Encuesta
Problema Especifico ¿Cuál es el nivel de estrés de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020?	Objetivo Especifico Establecer el nivel de estrés de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020.	Hipótesis Especifico El nivel de estrés de los docentes es alto, por las limitaciones que representa las consecuencias de la COVID – 19, en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020		Nivel: Básico	
¿Cómo se desarrolla el comportamiento organizacional de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020?	Determinar el comportamiento organizacional de los docentes en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno	El comportamiento organizacional es bajo en los docentes por las limitaciones que representa las consecuencias de la COVID - 19, en la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno – 2020			



ANEXO N° 2 Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Tabla 32 Fiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Nivel de estrés laboral	0.956	42
Comportamiento organizacional	0.956	42

Fuente: Base de datos

Se aprecia que la fiabilidad de la variable nivel estrés laboral alcanzo el valor de 0.956 siendo una fiabilidad alta y consistente. Y la fiabilidad de la variable comportamiento organizacional alcanzo el valor de 0.956 siendo una fiabilidad alta y consistente.



ANEXO N° 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN SOCIAL



El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información para contribuir al trabajo de investigación denominada “RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70 005 CORAZON DE JESUS PUNO – 2020”, para lo cual es muy impórtate su colaboración, agradeceremos responda todas las preguntas; comprometiéndonos a mantener toda la información que nos proporciones de forma anónima; bajo las siguientes instrucciones:

Marque solo una respuesta con una (X)

El cuestionario está dividido en dos dimensiones con sus preguntas correspondientes cada una:

NIVEL DE ESTRÉS

Los valores se miden en una escala de 1 a 5:

1 Es muy bajo (puede ser Nada o Casi Nada)

2 Bajo (puede ser Poco)

3 Regular

4 Alto

5 Muy alto (Mucho)



N°	Pregunta	Nada	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
		1	2	3	4	5
1	¿En qué medida el dilema político ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?					
	¿En qué medida el dilema tecnológico ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?					
	¿En qué medida los problemas familiares han influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?					
	¿En qué medida los problemas económicos han influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?					
	¿En qué medida los estados anímicos han influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?					
	¿En qué medida el incremento de carga laboral ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?					
	¿En qué medida la desorganización laboral ha					



influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?

¿En qué medida el tiempo de trabajo ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?

¿En qué medida la comunicación interna ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?

¿En qué medida las acciones de comunicación externa (comunicación y/o reuniones con los padres de familia para evaluar el progreso académico de sus hijos) influye en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID – 19?

¿En qué medida la relación entre docentes ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?

¿En qué medida el ambiente laboral (espacio designado para el desarrollo de su trabajo) ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?

¿En qué medida el acceso a



equipos necesarios para cumplir con sus actividades ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?

¿En qué medida ambiente en el que realiza sus actividades laborales ha influido en su nivel de estrés durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19?



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Los valores de la escala de 1 a 5 donde corresponde a:

5 siempre

4 a veces

3 de vez en cuando

2 A veces

1 nunca

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, las decisiones en la institución educativa son de responsabilidad única del director (liderazgo autócrata)?					
2	¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, las decisiones en la institución educativa son de responsabilidad de todos los docentes y se toman en reuniones virtuales con participación de todos (liderazgo democrático)?					
3	¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 el trabajo en la institución educativa ha sido en equipo y de manera independiente sin necesidad que el director intervenga constantemente?					
4	¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 he participado en capacitaciones virtuales?					
5	¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 he estado motivado para cumplir con mis actividades como docente?					
6	¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19 me he preocupado por mi desempeño como docente?					
7	¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID – 19 he logrado alcanzar las metas académicas trazadas					



para el año?

- 8 ¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, me eh desempeñado eficazmente en mi labor como docente?
- 9 ¿Durante el estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, he logrado adaptarme a las nuevas modalidades de trabajo para el desempeño como docente?

Gracias por su colaboración



PUNO, 21 de abril del 2021

Señor: Lupo Agustín Zapana Sanizo

Director de la I.E.P 70 005 Corazón de Jesús Puno



Lupo
Prof. Lupo Agustín Zapana Sanizo
DIRECTO I.E.P. N° 70005 'CJ'
PUNO
21-04-2021

Presente.-

Asunto: **APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN LA I.E.P 70 005 CORAZÓN DE JESÚS PUNO.**

~~Me es muy grato dirigimos a usted para expresarle nuestro saludo y al mismo tiempo~~ solicitarle, tenga a bien permitirnos realizar la investigación en su prestigiosa Institución Educativa sobre la "RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70 005 CORAZON DE JESUS PUNO – 2021" presentada en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano, este instrumento será aplicado de manera virtual mediante la plataforma formulario google.

Con este fin, adjuntamos documento:

Matriz de Consistencia

En tal sentido, expresamos nuestro agradecimiento a su gentil atención al presente y reiteramos nuestros deseos de éxitos en su gestión.

Atentamente,

Luisa Katherine Bedoya Maydana

Luisa Katherine Bedoya Maydana

Victor Hugo Conde Valencia

Victor Hugo Conde Valencia

Para su atención, se autoriza la aplicación de instrumentos en la Institución Educativa.

Puno, 21-04-2021

Lupo
Prof. Lupo Agustín Zapana Sanizo
DIRECTO I.E.P. N° 70005 'CJ'
PUNO



DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70 005 CORAZON DE JESUS PUNO – 2021”

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del experto: Jose Jammy Allanta Tadeo
- I.2. Grado, título, cargo e institución donde labora: Psicologo del Policlínico Militar
- I.3. Nombre del instrumento motivo de la investigación: Cuestionario pre codificado – Escala de likert
Autor del instrumento:
Luisa Katherine Bedoya Maydana
Victor Hugo Conde Valencia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
		0 5 10 15 20	21 25 30 35 40	41 45 50 55 60	61 65 70 75 80	81 85 90 95 100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de estudio y relación con la calidad académica				X	
7. Consistencia	Establece una relación pertinente entre la formulación del problema, los objetivos y las hipótesis.				X	
8. Coherencia	Existe relación entre indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Puno 21-04-21
Experto: Jose Jammy Allanta Tadeo
DNI 45451281 Teléfono 952-500575

Firma del Experto

O-3090673884-O+
ALLANTA TADEO JOSE J.
TTE EP SAN PSIC
C. PS. P. 23349



DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70 005 CORAZON DE JESUS PUNO – 2021”

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del experto: Lic. Juan Policarpo Gómez Apaza
 I.2. Grado, título, cargo e institución donde labora: Jefe de la Oficina de Imagen y Comunicaciones de la UNA - Puno
 I.3. Nombre del instrumento motivo de la investigación: Cuestionario pre codificado – Escala de likert
 Autor del instrumento:
 Luisa Katherine Bedoya Maydana
 Victor Hugo Conde Valencia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
		0 6 11 16 21 26 31 36 41 46 51 56 61 66 71 76 81 86 91 96	5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100			
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el objeto de estudio y relación con la calidad académica				X	
7. Consistencia	Establece una relación pertinente entre la formulación del problema, los objetivos y las hipótesis.				X	
8. Coherencia	Existe relación entre indicadores y las dimensiones					X
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: 26/04/2021
 Experto: Juan Policarpo Gómez Apaza
 DNI 44794980 Teléfono 990967777

Firma del Experto



