UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

INFORME FINAL DE TESIS

"RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS. NOVIEMBRE 2007 - FEBRERO 2008".

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

BACHILLER :
JOAQUIN TAUCA NERY LUCY

ASESORA :
Lic. Enf. MARÍA ESTHER SAAVEDRA CHINCHAYÁN

CHACHAPOYAS - AMAZONAS - PERÚ
2008

DEDICATORIA

A mis padres Sabino Joaquin y Lucinda Tauca por el esfuerzo inmenso y la confianza puesta en mi persona, por sus consejos ya que sin ellos no hubiese logrado todo en esta vida. Porque son la fuente de mi inspiración y la fortaleza para seguir superándome y llegar a ser profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres Sabino Joaquin y Lucinda Tauca por su inmenso apoyo, fortaleza y dedicación sin ellos no hubiese logrado culminar mi carrera.

A la Lic. Enf. Maria Esther Saavedra Chinchayán, asesora. por el apoyo incondicional brindado en la realización del trabajo.

A todos los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas por el aporte brindado para la realización del presente trabajo.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

COMISIÓN ORGANIZADORA:

Dr. Juan Bautista Astorga Neira

Presidente

Ing. Víctor Augusto Delgado Vélez

Vicepresidente Académico

Dr. Jesús Jorge López Vergara

Vicepresidente Administrativo

RESPONSABLE DE LA CARRERA:

Mg. Enf. Gladys Bernardita León Montoya

SECRETARIO GENERAL:

Lic. Enrique Pastor Vigil Angulo

DECLARACIÓN JURADA

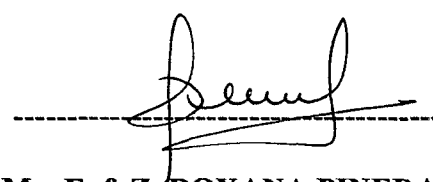
Yo, **Lic. Enf. MARÍA ESTHER SAAVEDRA CHINCHAYÁN**, identificada con DNI N° 17842662, con domicilio legal en la Jr. Junín N° 720, docente adscrita a la Carrera Profesional de Enfermería, Asesora de la tesis titulada **"RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS. NOVIEMBRE 2007-FEBRERO 2008".** Presentado por la Bach. NERY LUCY JOAQUÍN TAUCA.

Por lo indicado doy testimonio y **visto bueno**, que la Bach. Nery Lucy Joaquín Tauca, ha ejecutado la tesis mencionada, por lo que en fe a la verdad firmo al pie para mayor veracidad.

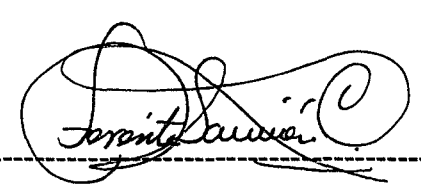
Lic. Enf. MARÍA ESTHER SAAVEDRA CHINCHAYÁN
DNI N° 17842662

JURADOS DE TESIS

Mg. Enf. GLADYS BERNARDITA LEÓN MONTOYA
Presidente



Mg. Enf. Z. ROXANA PINEDA CASTILLO
Secretaria



Lic. Enf. TERESITA ALIDA DAMIÁN CUBAS
Vocal

ÍNDICE

RESUMEN	i
ABSTRACT	ii
INTRODUCCIÓN	1
MATERIALES Y MÉTODOS	6
1. Metodología de la Investigación	6
1.1. Tipo y nivel de la investigación	6
1.2. Diseño de la investigación	6
1.3. Universo, población y muestra	6
Criterios de inclusión	7
Criterios de exclusión	7
1.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	7
Método e Instrumento:	7
1.5. Análisis de datos	7
RESULTADOS	9
DISCUSIÓN	13
CONCLUSIONES	18
RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20
ANEXOS	23

ÍNDICE DE TABLAS

PAG.

Tabla 01: Nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza -Amazonas. 2007. 10

Tabla 02: Distribución de los factores laborales según el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza -Amazonas. 2007. 11

Tabla 03: Factores laborales relacionados con el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. 2007. 12

RESUMEN

El presente estudio de investigación es de tipo explicativo de corte transversal se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Tomándose como muestra significativa a 47 docentes de esta casa superior.

La recolección de datos se obtuvo mediante encuesta con dos cuestionarios cuyos indicadores valoran el nivel de estrés y la identificación de los factores laborales.

Para el análisis se utilizó el SPSS.11 y para medir la relación entre variables, la prueba de independencia de criterios (Ji-cuadrado). La información obtenida se presenta en cuadros simples y de doble entrada.

Los resultados obtenidos en el presente estudio fueron los siguientes: 68.09% de docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, tienen un nivel mediano de estrés, mientras que el 31.91% presentó un nivel bajo de estrés. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el factor laboral carga horaria: no encontrándose relación estadísticamente significativa con los factores: clima laboral, comunicación, organización, remuneración, supervisión, preparación académica, competencia académica, incentivo ni vocación, con el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Palabras Claves: Nivel de estrés, docente, factores laborales.

ABSTRACT

This research study is a cross-sectional explanatory was performed with the objective of determining the relationship between the factors labour and the stress level of teachers at the National University Toribio Rodriguez Mendoza of Amazonas. Tomándose as significant sample to 47 teachers of this upper house. Data collection was obtained through interviews with two questionnaires indicators that assess the level of stress and identification of the factors working teachers. The information obtained is presented in simple tables and double-entry. The analysis was used to measure the SPSS.11 and the relationship between variables was used test of the independence of criteria (chi-square). The results obtained in the present study were as follows: 68.09% of teachers at the National University Toribio Rodriguez Mendoza of Amazonas, with a median level of stress, while only 31.91% presenting a low level of stress. There is a statistically significant relationship between the level of stress and work load factor hourly; In itself there is a statistically significant relationship with the factors: working environment, communication, organization, pay, supervision, academic preparation, academic competition, incentives or vocation with the stress level of teachers at the National University Toribio Rodriguez Mendoza of Amazonas.

Key words: Level of stress, teacher, labor factors.

INTRODUCCIÓN

El entorno en que se desenvuelve el individuo demanda constantes exigencias a las cuales debe responder, esta respuesta determina el carácter negativo o positivo de cómo se enfrentará la persona en relación con su entorno. Una situación específica puede ser considerada amenazadora por un individuo, sin embargo, esta misma puede ser percibida como un estímulo positivo para otro. Esta variación en la respuesta de las personas se produce por la interacción entre las características de la situación y los recursos que posee el individuo para afrontarla. La capacidad de afrontar la situación es un recurso limitado, es decir, un individuo que reacciona de manera positiva ante una situación, al hacerse reiterativo dicho estimulo, podría responder negativamente, ya que se produce un agotamiento de sus recursos de adaptación. El estado de salud de cada individuo se ve afectado por la interacción que tiene con su entorno, por ello el ambiente laboral en el que se desenvuelve pasa a ser de gran importancia en su salud física y mental.(Gutiérrez,2002).

Los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza están en un constante cambio de su entorno laboral debido a que es una institución de reciente creación, por lo mismo esta en prueba y exige un mejor desempeño de cada uno de ellos, es así que no sólo desempeñan horas lectivas sino que también cargos administrativos en los cuales tienen que tomar decisiones importantes lo que permite que se enfrenten a otras situaciones estresantes. Además de estar sometidos a constantes exigencias para mantenerse actualizados en los adelantos tecnológicos ya que el mundo globalizado requiere de profesionales competitivos, por lo que los alumnos van a exigir una mejor enseñanza lo que implica una mejor preparación de los docentes, ya que la competencia laboral es cada vez mayor; el introducir cambios lejos de su perfil

profesional hace que este se encuentre en situaciones estresantes enfrentándose a nuevas situaciones lo que se convertirá en un reto para éste, ocasionándole al mismo tiempo un nuevo comportamiento.

Refiere Robbins (1999), que la persona tiene pensamientos y expectativas con relación al hecho, fundamentado en sus motivos, creencias y valores, al mismo tiempo experimenta sentimientos negativos como la angustia y el miedo, o positivos, como la confianza y la esperanza. De ahí, la consideración del estrés como negativo, cuando se experimenta excesiva cantidad, durante un periodo de tiempo demasiado largo, puede traer consecuencias conductuales (absentismo, rotación, accidentes, abuso de sustancias); cognitivos (toma de decisiones deficientes, falta de concentración, negligencia); fisiológicas (hipertensión arterial, colesterolemia, cardiopatías).

A pesar de los efectos negativos ocasionados por el estrés, éste debe ser entendido como una característica natural e inevitable de la vida, como plantea De Catanzano (2001), "es una consecuencia psicofisiológica de cualquier suceso que desafía la capacidad del organismo". Según Hans Selye(1956), ocurre estrés cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio.

En este sentido, Morales de Romero (1992) indica que cada individuo tiene una teoría de su persona y del mundo, la cual le permite manejar las situaciones que enfrenta y por tanto, manifestar ciertos niveles de estrés. Así, puede construir un evento futuro como neutral, si ya lo ha experimentado antes y se ha convertido en un evento

habitual para el cual no necesita preparación especial; estimulante, si es riesgoso pero ofrece la posibilidad de eventuales beneficios para la persona y entonces amerita un estado de alerta y preparación para enfrentarlo y manejarlo; atemorizante, si el riesgo y la incertidumbre ofrecen un peligro potencial para la persona. Por consiguiente, el estrés es inherente a su desempeño profesional y está presente, en mayor o menor grado en el desarrollo de las tareas ocupacionales.

En la vida diaria nos enfrentamos a situaciones estresantes, ya sea en la casa, en el trabajo, y en la comunidad por lo que ninguna persona es ajena a esta situación, lo que hace a la persona vulnerable a presentar un nivel de estrés.

Al referirse al tema, Antor (1999) indica que los docentes están sometidos a fuertes presiones y demandas laborales debido a su rol, en consecuencia, sufren altos niveles de estrés ocupacional, afectando negativamente el nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud, lo cual conlleva a síntomas psicosomáticos, padecimiento de serias enfermedades; donde se pueden desarrollar y acumular gradualmente, provocando el agotamiento o síndrome de Burnout. También refiere el autor que en las organizaciones educativas se dan una serie de estresores, entre ellos: variadas responsabilidades, ambigüedad de rol, salario insatisfactorio, limitado reconocimiento profesional, pocas posibilidades de ascenso, desinterés de los estudiantes, dificultades para la actualización profesional.

Adicionalmente, Norfolk (2000) plantea como fuente de estrés, el exceso de trabajo, que tiende a generar presiones demasiados intensos. Situación a evidenciarse en docentes con alto número de secciones. Tomando en cuenta la vinculación de la

remuneración con las horas de clases asignadas, los docentes necesitan mayor número de horas, con el correspondiente desgaste físico y psicológico producido por la preparación de clases, distintos programas, atención a alumnos, diseño de evaluaciones y corrección de las mismas.

En este aspecto se evidencia que en nuestra universidad los docentes son la mayoría de otros departamentos, la remuneración que perciben no satisfacen sus expectativas ya que muchos de ellos tienen sus familias lejos, sus necesidades son mayores , además el horario de trabajo que presentan es mayor lo que no compensa la remuneración ni los incentivos que la universidad les ofrece, luego los estudiantes que tienen a su cargo no es un grupo homogéneo por lo que el docente tiene que tener mayor preparación para captar la atención y poder llegar al alumno.

Al respecto, es importante resaltar como situaciones estresantes, la competencia profesional por conocimientos actualizados, adquisición de textos contemporáneos, desempeño en estudios de postgrado, manejo de nuevas tecnologías para la búsqueda de información y preparación de las sesiones de clase, así como el desenvolvimiento en las mismas, contribuyendo a acumular más actividades y preocupaciones a la capacidad de resistencia del ser humano.

Sobre lo mismo, Fontana (1995), refiere que los docentes comparten la mayor parte del tiempo con los alumnos y muy poco con los colegas. Por consiguiente, son limitadas las oportunidades de discutir los problemas profesionales y así obtener simpatía y tranquilidad al saber de dificultades similares experimentadas.

Asimismo los factores laborales consisten en interacciones entre el trabajador: su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Todo esto se da a través de percepciones y experiencias la cual, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Gonzáles 2005; OIT; OMS) y se sustenta en la teoría de los Factores motivacionales desarrollada por Herberg quien busca explicar el comportamiento laboral de los individuos, su desarrollo profesional y personal.

En ese contexto los docentes se encuentran en un ámbito que implica enfrentarse a muchos factores, que en el presente estudio lo definimos como factores laborales y esto puede afectar indirectamente su salud ante lo cual nos planteamos: ¿Qué relación existe entre los factores laborales y el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Noviembre 2007-Febrero 2008?

MATERIALES Y MÉTODOS

1. Metodología de la Investigación

1.1.Tipo y nivel de la investigación

El presente estudio es de tipo explicativo de corte transversal correlacional, con procedimiento **Básico** porque esta orientada a lograr un nuevo conocimiento de manera sistemática y metódica, con el único objetivo de ampliar el conocimiento; **Explicativo,** porque busca contestar porque sucede determinado fenómeno, cual es la causa o factor de riesgo asociado, o cual es el efecto de esa causa o factor de riesgo. (Canales 1994)

Nivel de investigación:

El presente trabajo alcanzó un nivel de investigación explicativo, porque siempre que se estudia el comportamiento de dos fenómenos tienden a una explicación.

1.2. Diseño de la investigación

Es de tipo no experimental, transversal correlacional; ***No experimental*** porque no se manipulan las variables de estudio, ***Transversal;*** porque la medición de las variables es en un momento dado; ***correlacional,*** porque primero se describió y luego se relacionó ambos fenómenos. (Hernández 2003).

1.3. Universo, población y muestra

Población y Muestra referencial: La población estuvo constituida por todos los docentes (107 docentes) que laboran en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. La muestra se obtuvo

mediante muestreo probabilístico, aleatorio simple, siendo ésta 47 docentes a quienes se aplicó las herramientas de investigación.

Criterios de inclusión:

- Docentes que acepten participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no deseen participar en el estudio.
- Docentes jefes de práctica.

1.4.Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Método e Instrumento:

Para medir la variable independiente y dependiente se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumentos dos cuestionarios: Escala de valoración del estrés elaborado por Ivancevich, adaptado por Benavides, D (2001) y col. el cual consta de tres partes: en la primera parte la introducción donde se explica el objetivo de la investigación, en la segunda parte se encuentra los datos generales e instrucciones y en la tercera parte se encuentra el contenido con 21 ítems con indicadores para identificar el nivel de estrés mediante el puntaje obtenido.**(Anexo 01)**. A su vez para identificar los factores laborales de los docentes se contó con el instrumento cuestionario tipo escala de lickert, elaborado por Torres en 1989 que tiene dos partes: la primera contiene las indicaciones y la segunda el contenido de 31 ítems con premisas para identificar y valorar dichos factores laborales.**(Anexo 02)**

1.5. Análisis de datos

- Para el análisis de datos se construyó una base de datos en el programa SPSS versión 11 y se elaboró tablas de distribución de frecuencias simples y de contingencia o dobles. Para medir la relación entre variables se utilizó la

prueba de independencia de criterios (Ji - cuadrada) estableciendo las siguientes hipótesis:

Ha: Los factores laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés de los docentes de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas .Noviembre 2007 –Febrero 2008

Ho: Los factores laborales no se relacionan significativamente con el nivel de estrés de los docentes de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas .Noviembre 2007 –Febrero 2008

- Para los resultados obtenidos se elaboró cuadros estadísticos con las funciones absolutas y porcentuales, lo que permitió el análisis e interpretación de los datos.
- La presentación de los datos se realizó mediante distribución de frecuencias y representados en gráficas de barra.

RESULTADOS

Terminada la recolección de datos, estos fueron procesados en el Software SPSS versión 11.0, y son presentados en cuadros de entrada simple y doble, mostrados en gráficos de barra para su respectivo análisis e interpretación.

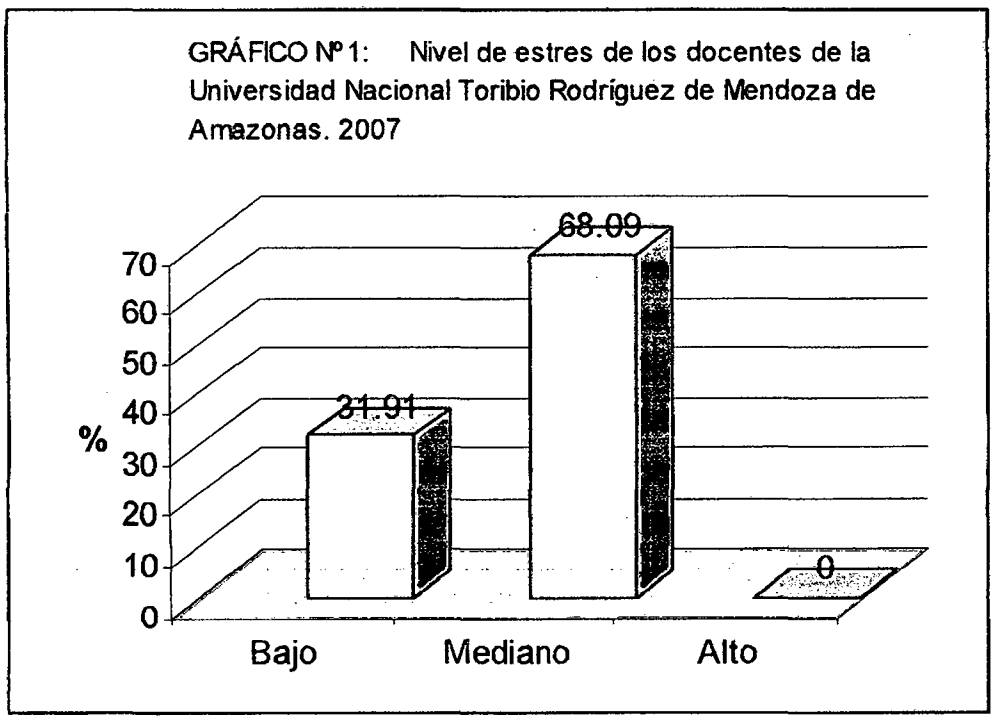
En primer lugar se presenta datos sobre el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, seguido de los factores laborales de los docentes, luego se presentan los datos de la relación entre las dos variables.

TABLA 01: Nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza -Amazonas. 2007.

NIVEL DE ESTRÉS	N° docentes	%
Bajo	15	31,91
Mediano	32	68,09
Alto	0	0.00
Total	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

El 68.09 % de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas presentó un nivel mediano de estrés, mientras que sólo el 31,91 % presentó un estrés bajo.



FUENTE: Tabla N° 01

TABLA 02: Distribución de los factores laborales según nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas, 2007.

FACTORES LABORALES		Nivel de estrés				Total	
		Bajo		Mediano			
		N°	%	N°	%	N°	%
Clima laboral	Adecuado	3	6,38	3	6,38	6	12,77
	Inadecuado	12	25,53	29	61,70	41	87,23
Comunicación	Adecuada	5	10,64	9	19,15	14	29,79
	Inadecuada	10	21,28	23	48,94	33	70,21
Carga horaria	Adecuada	10	21,28	11	23,40	21	44,68
	Inadecuada	5	10,64	21	44,68	26	55,32
Organización	Participa	2	4,26	2	4,26	4	8,51
	No participa	13	27,66	30	63,83	43	91,49
Remuneración	Adecuada	6	12,77	9	19,15	15	31,91
	Inadecuada	8	17,02	24	51,06	32	68,09
Supervisión	Adecuado	4	8,51	10	21,28	14	29,79
	Inadecuado	11	23,40	22	46,81	33	70,21
Preparación académica	Adecuada	11	23,40	19	40,43	30	63,83
	Inadecuada	4	8,51	13	27,66	17	36,17
Competencia	Adecuada	12	25,53	23	48,94	35	74,47
	Inadecuada	3	6,38	9	19,15	12	25,53
Incentivo	Adecuada	5	10,64	12	25,53	17	36,17
	Inadecuada	10	21,28	20	42,55	30	63,83
Vocación	Existe	11	23,40	20	42,55	31	65,96
	No existe	4	8,51	12	25,53	16	34,04

TABLA 03: Factores laborales relacionados con el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. 2007.

FACTORES	p	Relación	Conclusión
Clima laboral	0.309	No	No existe relación con el nivel de estrés
Comunicación	0.716	No	No existe relación con el nivel de estrés
Carga horaria	0.038	Si	Si existe relación con el nivel de estrés
Organización	0.417	No	No existe relación con el nivel de estrés
Remuneración	0.295	No	No existe relación con el nivel de estrés
Supervisión	0.749	No	No existe relación con el nivel de estrés
Preparación académica	0.353	No	No existe relación con el nivel de estrés
Competencia académica	0.552	No	No existe relación con el nivel de estrés
Incentivo	0.782	No	No existe relación con el nivel de estrés
Vocación	0.465	No	No existe relación con el nivel de estrés

FUENTE: Resultados de procesamiento.

DISCUSIÓN

En la tabla y gráfico 01: Sobre el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas.2007, en el cual se observa que del 100% (47) de los docentes encuestados el 68.09 % (32) evidencian un nivel de estrés mediano y el 31.91% (15) un nivel de estrés bajo. Comparando nuestros resultados con el realizado a los docentes de la Universidad Mayor de San Marcos, los cuales, presentan mayor nivel de estrés 54.5% con riesgo a aun síndrome del quemado por estrés laboral asistencial, a diferencia de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que presentan un nivel de estrés mediano lo que indica que los docentes tienen un mayor grado de afrontamiento al estrés. Esto se puede deber al contexto geográfico que se encuentra nuestra universidad, es decir que los docentes no se enfrentan a constante tráfico, existe menor presión por parte de sus superiores, permite la relaciones interpersonales con los alumnos, compañeros y superiores, este medio todavia les permite una vida mas tranquila a diferencia de los docentes de la Universidad Mayor de San Marcos que se encuentran en una ciudad donde cada día se enfrentan a un tráfico estresante, además por ser una de las universidades mas antiguas del Perú, presenta una infraestructura, una organización y cantidad de alumnos más grandes lo cual no permite una comunicación directa con los alumnos, entre docentes y mucho menos con sus superiores lo que hace tener una vida mas rutinaria.

Los docentes de 30-39 años de edad presentan un nivel de estrés mediano. Así mismo no existe una relación significativa entre el nivel de estrés y la edad de los docentes, ya que este factor es relativo y no se puede afirmar que a mayor edad mayor estrés. (ANEXO 03). Estos resultados encuentran similitud con la conclusión de **Gutiérrez**

Nova donde define que la edad en si misma no es un factor de riesgo si no una característica que modera la experiencia de estrés. Se cree que existe un periodo de mayor sensibilidad debido a que habría unos años en los que el profesional seria especialmente vulnerable, siendo esto los primeros años de ejercicio profesional dado que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto la recompensa personal, profesional y económica, no son las prometidas ni esperadas.

Se evidencia en este trabajo que los docentes mas jóvenes presentan un nivel de estrés bajo, esto se debe a que existe un mayor entusiasmo de enseñar, seguir actualizándose y afrontan mejor los cambios a diferencia de los de edad avanzada a quienes no les es fácil los cambios por lo que pueden presentar un grado mayor de estrés.

En la distribución de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según sexo y el nivel de estrés se comprueba que, en el nivel de estrés mediano el 21.28 % es de sexo femenino y el 38.30% de sexo masculino por lo que se deduce que los de sexo masculino son mas vulnerables a presentar un nivel de estrés mayor a diferencia del sexo femenino; A su vez con un 95% de confianza se puede decir que no existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el sexo de los docentes.(ANEXO 04). Sin embargo, los resultados de la Organización Internacional del Trabajo difieren de los resultados encontrados en este estudio ya que concluye que el sexo femenino es el más vulnerable al estrés, lo que puede obedecer a la asignación de tareas repetitivas que deben realizarse a gran velocidad y no dejan espacio para la toma de decisiones ni para la creatividad. Por otro lado, se evidencia que del 100% de la población con un nivel de estrés mediano un 29.79% son solteros. Siendo los que presentan mayor estrés a diferencia de las demás distribuciones de estado conyugal. (ANEXO 05).

Se asemeja este resultado a lo concluido por **Gutiérrez Nova** quien afirma que: el estado civil tiene mayor relación con el estrés, ya que las personas que no tienen, pareja estable, tampoco un acuerdo unánime, tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas que o bien están casadas o conviven con pareja estable.

Además, según el tiempo de docencia y situación laboral se deduce que los docentes con más años de cátedra y más tiempo de permanencia en esta institución son más vulnerables a presentar un nivel de estrés moderado a diferencia de los con poca permanencia en dicha institución. (ANEXO 06).Así mismo los docentes que presentan un nivel de estrés mediano, 48.94% son nombrados de los que se deduce que a pesar de una estabilidad laboral siguen presentando mayor estrés a diferencia de los contratados. (ANEXO 07)

No obstante, hay que tener en cuenta que una cantidad justa de estrés produce un rendimiento físico y mental que nos permite ser productivos y creativos. Nos referimos a aquellas situaciones en las que el estrés da lugar a una sensación de confianza, de control y de ser capaz de abordar y llevar a buen término una tarea, unos retos y unas demandas concretas. (M. A. Pérez 2003)

En la tabla 02: de la distribución de los factores laborales según nivel de estrés se sintetiza en que los factores laborales: Clima laboral, comunicación, carga horaria, remuneración, supervisión, e incentivos son percibidos como inadecuados, así mismo no existe una participación en la organización de la universidad; a diferencia de los factores laborales: preparación académica, competencia las cuales son percibidas como adecuadas además de la existencia de vocación en los docentes. Para contrastar estos resultados podemos citar a algunos estudios realizados que abarcan esta variable

de estudio.**Ana Lía Komblit, Ana María Mendes Diz, Pablo Di Leo.(2004)** en su investigación concluyen que los factores que estresan a mucho más del 60% de los docentes son las escasas posibilidades de capacitación y organización de la actividad docente(horario, aumento de trabajo, salarios inadecuados, etc) estos factores pueden generar en los docentes sentimientos de no poder crecer en la profesión aspecto muy vinculado con la insatisfacción laboral y a un 40% de los docentes les estresa las relaciones con los supervisores y por último, los factores que menos estresan a los docentes son las relaciones con las autoridades, con los colegas y la comunicación entre éstos.

A su vez, **Morando Pando Manuel, Torres Castañeda Jorge,Col (2006)** en su investigación concluyen que los factores prevalentes y los que más estragos causan a la salud de los docentes son la condición del lugar de trabajo; carga de trabajo; contenido y características de las tareas; las exigencias laborales, y desarrollo de la carrera; interacción social, aspectos organizacionales y remuneraciones. Asimismo vale la pena recordar que la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a como son percibidas y experimentadas por la persona.

Es así que no importa el contexto donde se desarrolle la labor docente, ya que los factores serán los mismos, pero en lo que si se diferencia es en el impacto que estos factores laborales logren en la persona, en unos será mayor por lo tanto existirá un mayor nivel de estrés,

En la tabla 03: Factores laborales relacionados con el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas 2007. Al trabajar la distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional

Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas con los factores laborales: clima laboral(Anexo 09), comunicación (Anexo 10),organización (Anexo 11), remuneración (Anexo 12), supervisión (Anexo 13), preparación académica (Anexo 14), competencia académica (Anexo 15), incentivo(Anexo 16),vocación (Anexo 17) se deduce que cuanto mas inadecuado sea el factor mayor nivel de estrés se observa en los docentes; pero al someterlo a la prueba estadística Ji- cuadrado con un nivel de confianza del 95% se puede afirmar que estos factores son independientes del nivel de estrés. Siendo el factor laboral carga horaria (Anexo 08) el único factor que sometido a la prueba estadística de Ji-cuadrada cuyo valor es 4.309, con una probabilidad de 0.038 y un nivel de significancia del 5%, quedando demostrado y comprobado la relación significativa que existe entre el nivel de estrés del docente con el factor laboral carga horaria, por lo cual se acepta la hipótesis alterna planteada en el proyecto de investigación.

CONCLUSIONES

1. De todos los factores laborales se identificó que sólo el factor carga horaria guarda una relación significativa con el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas.

2. El 68.09% de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza -Amazonas presentó un nivel de estrés mediano mientras que el 31.91% presentó un nivel de estrés bajo.

3. Los factores laborales percibidos como inadecuados por la mayoría de docentes son: el clima laboral, la comunicación, la organización, la remuneración, la supervisión, incentivos, la carga horaria. Los percibidos como adecuados la preparación académica, la competencia y que si existe vocación.

4. El estrés que presentan los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza no se relaciona significativamente con la edad, el sexo, estado conyugal, tiempo de docencia, situación laboral pero si son factores que se debe tener en cuenta ya que indirectamente son desencadenantes del estrés.

RECOMENDACIONES

- Contar con programas de relajación para los docentes y asi evitar mayores consecuencias ya que se promocionará una buena salud y mejor estilo de vida, además de compartir más entre docentes, al mismo tiempo se evitará incrementar el nivel de estrés.

- Distribuir la carga horaria considerando el perfil profesional de cada docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antor, M. (1999). Estrés, auto eficiencia y afrontamiento en docentes de preescolar. Trabajo de Grado de maestría, sin publicar, Universidad Simón Bolívar.
- Ana Lia Komblit, Ana Mará Mendes Diz, Pablo Di Leo(2004) El estrés laboral en docentes de enseñanza media de la ciudad de Buenos aires. Instituto de investigación Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales- Universidad de Buenos Aires.
- Barlow, J. (2000). Gestión del Estrés. Barcelona, España. Editorial Gestión 2000.
- De Catanzano, D. (2001). Motivación y Emoción. (1a. ed.). México. Editorial Pearson.
- E.B. Pinedo; E.L. de Alvarado; TF.H. de Canales. (1994) "Metodología de la investigación" Manual para el desarrollo de personal de salud. 2 da Edición. Copyright. Organización Panamericana de la salud.
- Fontana, D. (1995). Control del Estrés. (1a. ed.). México. Edit. El Manual Moderno.
- Gonzáles Paco Edwin; Borja Mucha Nelly N. (2005) "Salud Ocupacional". 1era Edición. Perú. Pag: 30-33;43-47.
- Guerrero Barona Eloisa (2006) "Salud, estrés y factores psicológicos" Departamento de Psicología básica; Facultad de Psicología; Centro Asociado de Mérida. Disponible en: http:// www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa2.htm. Acceso: [16 de octubre del 2007].

- Hernández Sampieri Roberto; Fernández Collado Carlos; Baptista Lucio Pilar. (2003) "Metodología de la investigación" 3era edición McGRAW-Hill/Interamericana Editores, SA. de C.V.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las organizaciones. (3a. ed.). España. Editorial Mc Graw Hill
- Laredo Cabanillas Aleyda Noemi.(2006) "Nivel de estrés de las enfermeras y calidad de atención de enfermería percibida por el paciente. servicio de emergencia Hospital la Caleta Chimbote Febrero-2006". Tesis para optar el Post Titulo de Especialista, Mención en Enfermería del Adulto en situaciones criticas. Sección de Segunda Especialidad. Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de Trujillo.
- M.A. Perez San Gregorio, A.Martin Rodríguez, M. Borda, C. del Rio.(2003) Estrés y rendimiento académico en estudiantes universitarios. Facultad de Psicología. Departamento de Personalidad, Evaluación y tratamiento Psicológicos. Universidad de Sevilla.
- Morales de Romero, N. (1992). El Proceso del estrés. (1ª. ed.) Mérida. Memorias Encuentro Venezolano de Motivación.
- Moreno Pardo Manuel, Torres Castañeda Jorge, Gómez Gregoris Martin, Col.(2006) Factores Psicosociales de riesgo de trabajo en los docentes universitarios
- Ponce D. Carlos, Bulnes B. Mario, Aliaga T Jaime, Col.(2005).El síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupo de docentes universitarios. Revista de investigación en psicología , ISSN 1560-909X, Vol 8, N° 2, 2005, Págs. 87-112

- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. México. Editorial Prentice Hall.
- Saavedra Chinchayán María Esther.(2004) "Grado de satisfacción Laboral en enfermeras de los establecimientos de salud de los servicios periféricos de la red Chachapoyas-2004".Carrera Profesional de enfermería. Departamento académico ciencias de enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza. Amazonas. Pag 16-21.
- Sánchez Fernández, M; Claveria Señis, M. (2005) "Profesorado Universitario: Estrés laboral. Factor de riesgo de salud.2002. Enfermería Global. Revista electrónica semanal de enfermería, Vol N° 06. Disponible en: http://www.um.es/eglobal/6/06-04.html. Acceso: [12 de setiembre del 2007].
- Sánchez de Gallardo, Marhilde(2003).Estres en docentes universitarios.Caso luz, Urbe y Unica. Revista de ciencias sociales Print. ISSN 1315-9518. Vol 9, N° 2. Marcaibo. Mayo 2003. Disponible en: http:// www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttexf&pid=51315_9518200300800 00//&nrm=iso. Acceso: [14 de diciembre del 2007].
- U.N. Mayor de San Marcos (2002) El estrés en la vida diaria y los estudios. Disponible en: http://www.universia.edu.pe/noticias/principales/destacada.php?id=16177nsaUN MSM. Acceso: [14 de diciembre del 2007].

ANEXOS

ANEXO 01

ESCALA DE VALORACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS

INTRODUCCIÓN.- Estimado (a) docente: Buenas días (tardes), soy estudiante de enfermería que en esta oportunidad estoy realizando un estudio titulado "RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ MENDOZA DE AMAZONAS. NOVIENBRE 2007-FEBRERO 2008, con el fin de recolectar información y a partir de los datos proponer estrategias para mejorar la capacidad de afronte al estrés.

Por lo cual le solicito su participación a través de este instrumento, garantizándole que los datos que UD. brinde serán de carácter anónimo y reservado. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

INSTRUCIONES.- el siguiente es un cuestionario personal y anónimo. Tiene el propósito de determinar el nivel de estrés que UD. posee. Responda con sinceridad las siguientes premisas y marque con una equis(X) la alternativa con la que UD. se siente más identificada.

Nunca..... 1
A veces..... 2
Siempre..... 3

DATOS GENERALES

1. Edad: ..... 2. Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐
3. Estado Civil: .....
4. Asignatura a cargo:.....
5. Años de experiencia como docente: .....
6. Tiempo de docencia en la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza: .....
7. Situación laboral: Nombrado: ☐ Contratado: ☐
8. Horas asumidas:.....

INDICADORES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. Siento que el ambiente donde trabajo es tenso			
2. Percibo problemas personales entre compañeros (ras) de trabajo.			
3. Percibo que algunas personas rumorean de mi persona.			
4. Me causa angustia cuando tengo labores que cumplir y tengo poco tiempo.			
5. Tengo sobrecarga de trabajo, porque realizo más tareas de las que se puede hacer.			
6. Camino presurosa(o) porque me falta tiempo para cumplir mis funciones.			
7. Tengo sentimiento de culpabilidad por el descanso que realizo durante mis clases.			
8. Recibo llamadas de atención por parte de mis superiores.			
9. Me siento presionado por las sugerencias constantes			

de mis compañeros o supervisor.			
10. Las exigencias del equipo de trabajo me provocan estados de tensión, conducta impulsiva e irritable.			
11. Sufro dolores de cabeza o sensación de ardor en el estómago durante el trabajo.			
12. Me preocupa demasiado que las actividades de mi trabajo sean aceptadas por las demás personas.			
13. Sufro olvidos frecuentemente, más cuando se acumula el trabajo.			
14. La responsabilidad por el ejercicio de las actividades a mi cargo me provoca preocupación.			
15. Cuando no puedo dominar mis tensiones reacciono bruscamente.			
16. Cuando termino mis clases me siento vacío.			
17. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado(a).			
18. Puedo entablar relaciones con los docentes y alumnos fácilmente.			
19. Considero que algunos alumnos son incapaces de entender las clases.			
20. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.			
21. Siente temor de perder su empleo.			

PUNTUACIÓN:

- **Bajo nivel de estrés** **:de 21 – 32 puntos**
- **Mediano nivel de estrés** **: de 33 – 52 puntos**
- **Alto nivel de estrés** **: de 53 – 63 puntos**

ANEXO 02

TEST PARA EVALUAR LOS FACTORES LABORALES DE LOS DOCENTES DE UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

INSTRUCIONES.- La siguiente es una encuesta personal y anónimo. Responda con sinceridad las siguientes premisas y encierre en un círculo uno de los números del 1 al 4 de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Nunca : Cuando nunca realiza esa actividad.
2. A veces : Cuando realiza esa actividad de ves en cuando.
3. Casi siempre : Cuando esa actividad la realiza la mayoría de veces.
4. Siempre : cuando esa actividad la realiza siempre según las normas.

Nº	FACTORES LABORALES	RESPUESTA A LA PREGUNTA			
01	Su trabajo esta organizado de tal modo que unifica socialmente a sus compañeros.	1	2	3	4
02	Le permiten participar activamente en la organización de la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas.	1	2	3	4
03	La duración de su jornada es adecuada	1	2	3	4
04	Los ritmos de trabajo impuestos son adecuados	1	2	3	4
05	El trato con sus jefes es adecuado	1	2	3	4
06	Los periodos de descanso durante el trabajo son adecuados	1	2	3	4
07	Los incentivos en su trabajo(Facilidades o beneficios adicionales) son adecuados	1	2	3	4
08	Las vacaciones que goza son adecuadas	1	2	3	4
09	Esta sujeto a supervisiones constantes durante su trabajo	1	2	3	4
10	El ambiente de trabajo presenta espacios reducidos y poco iluminados.	1	2	3	4
11	La supervisión que ejercen sus superiores le ayuda a disipar dudas respecto a algún aspecto de su labor.	1	2	3	4
12	Sus superiores le dan oportunidad para discutir sus problemas personales.	1	2	3	4
13	La comunicación entre docentes es adecuada	1	2	3	4
14	Existe rivalidad entre compañeros de trabajo.	1	2	3	4
15	El horario de trabajo le ocasiona problemas en sus actividades laborales.	1	2	3	4
16	El horario de trabajo le permite realizar actividades de realización personal.	1	2	3	4
17	El salario que percibe le permite cubrir por lo menos el 75% de sus necesidades.	1	2	3	4
18	Las horas de trabajo son suficientes para cumplir el trabajo designado.	1	2	3	4
19	El lugar donde trabaja es cómodo y limpio.	1	2	3	4
20	Le permiten desarrollar sus aptitudes de liderazgo.	1	2	3	4
21	Su trabajo le permite desarrollar sus competencias y destrezas logradas.	1	2	3	4
22	La oportunidad de ascenso es igual para todos.	1	2	3	4

23	El ejercicio profesional de su carrera le permite cubrir las expectativas que tenia antes de ejercerlo.	1	2	3	4
24	Las actividades que realiza en su trabajo son siempre las mismas.	1	2	3	4
25	La institución donde labora se preocupa por satisfacer sus necesidades de recreación, organizando: paseos, fiestas de confraternidad, etc. Cada cierto tiempo.	1	2	3	4
26	La institución donde labora ofrece oportunidades de superación a través de cursos de capacitación continua.	1	2	3	4
27	La eficiencia y eficacia de mi trabajo se ven facilitadas por la institución.	1	2	3	4
28	Mi trabajo es valioso e importante para la institución.	1	2	3	4
29	Su trabajo le proporciona satisfacción.	1	2	3	4
30	Cuenta con las condiciones necesarias para impartir clases de la asignatura que esta desempeñando actualmente.	1	2	3	4
31	El trabajo que realiza concuerda con lo que esperaba al obtener el titulo profesional.	1	2	3	4

ANEXO 03

TABLA 04: DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES, SEGÚN SU EDAD Y NIVEL DE ESTRÉS. UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ-AMAZONAS. 2007.

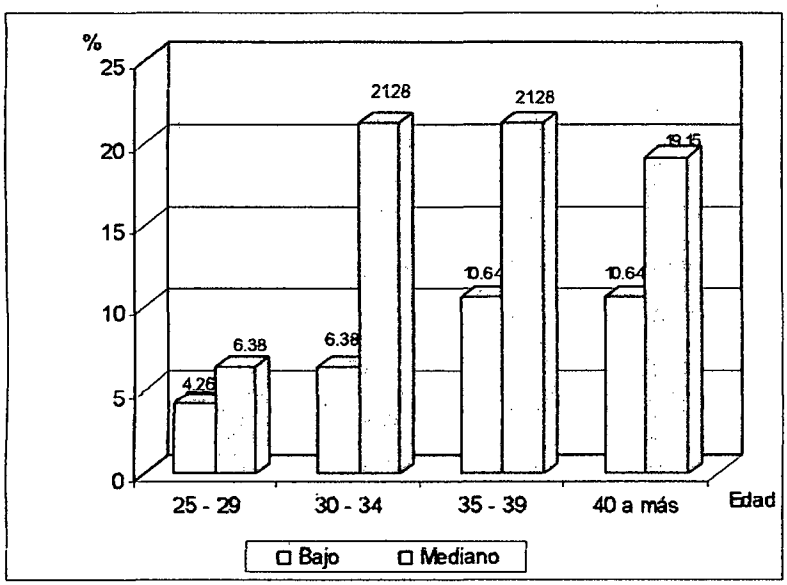
NIVEL DE ESTRÉS	Edad								Total	
	25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 a más			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	2	4,26	3	6,38	5	10,64	5	10,64	15	31,91
Mediano	3	6,38	10	21,28	10	21,28	9	19,15	32	68,09
Total	5	10,64	13	27,66	15	31,91	14.0	29,79	47	100,00

Fuente: Resultados de encuesta aplicada a los docentes.

$X_c^2 = 0.725$ $\quad$ p = 0.867 > 0.05

Con el 95% de confianza se concluye que no hay relación significativa entre nivel de estrés y edad de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas.

GRÁFICO 04: Distribución de los docentes, según su edad y nivel de estrés. Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas. 2007.



Fuente: Tabla Nº 04

ANEXO 04

TABLA 05: DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES, SEGÚN SU SEXO Y NIVEL DE ESTRÉS. UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ-AMAZONAS. 2007.

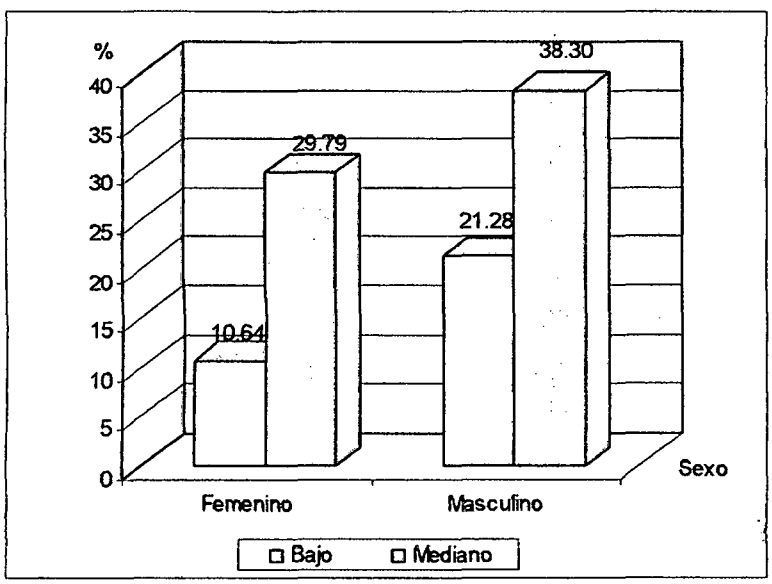
NIVEL DE ESTRÉS	Sexo				Total	
	Femenino		Masculino			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	5	10,64	10	21,28	15	31,91
Mediano	14	29,79	18	38,30	32	68,09
Total	19	40,43	28	59,57	47	100,00

Fuente: Resultados de encuesta aplicada a los docentes.

$X_c^2 = 0.460$ $p = 0.498 > 0.05$

Con el 95% de confianza se concluye que no hay relación significativa entre nivel de estrés y el sexo de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas.

GRÁFICO 05 Distribución de los docentes, según su sexo y nivel de estrés. Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas.- 2007.



Fuente: Tabla Nº 05

ANEXO 05

TABLA 06: DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES, SEGÚN SU TIEMPO EN DOCENCIA Y NIVEL DE ESTRÉS. UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ-AMAZONAS. 2007.

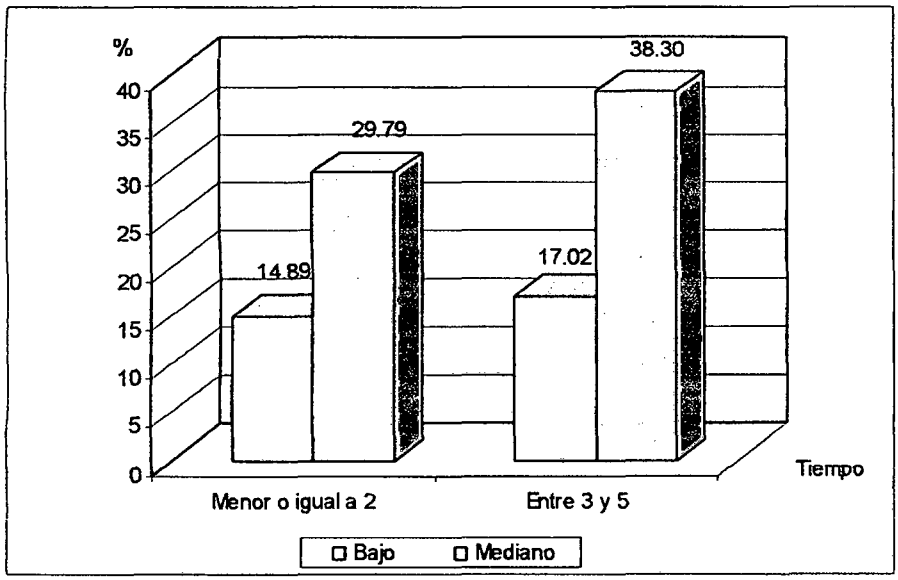
NIVEL DE ESTRÉS	Tiempo en docencia				Total	
	Menor o igual a 2		Entre 3 y 5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	7	14,89	8	17,02	15	31,91
Mediano	14	29,79	18	38,30	32	68,09
Total	21	44,68	26	55,32	47	100,00

Fuente: Resultados de encuesta aplicada a los docentes.

$X_c^2 =$ 0.035 p = 0.851 > 0.05

Con el 95% de confianza se concluye que no hay relación significativa entre nivel de estrés y el tiempo de docencia de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas.

GRÁFICO 06: Distribución de los docentes, según su tiempo en docencia y nivel de estrés. Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas. 2007.



Fuente: Tabla Nº 06

ANEXO 06

TABLA 07: DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES, SEGÚN SU ESTADO CONYUGAL Y SU NIVEL DE ESTRÉS. UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ-AMAZONAS. 2007.

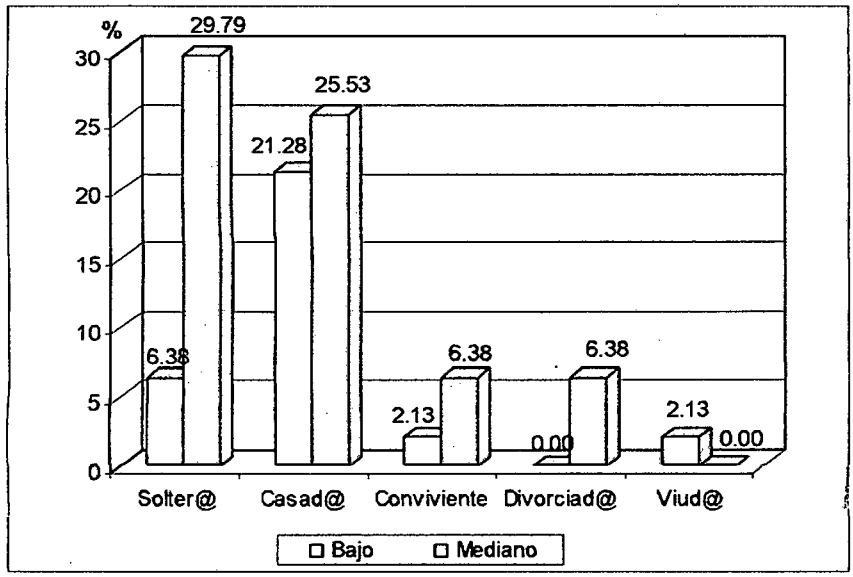
NIVEL DE ESTRÉS	Estado conyugal										Total	
	Soltera(o)		Casada(o)		Conviviente		Divorciada(o)		Viuda(o)			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	3	6,38	10	21,28	1	2,13	0	0,00	1	2,13	15	31,91
Mediano	14	29,79	12	25,53	3	6,38	3	6,38	0	0,00	32	68,09
Total	17	36,17	22	46,81	4	8,51	3	6,38	1	2,13	47	100,00

Fuente: Resultados de encuesta aplicada a los docentes.

$X_c^2 = 7.076$ $\quad p = 0.132 > 0.05$

Con el 95% de confianza se concluye que no hay relación significativa entre nivel de estrés y el estado conyugal de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas.

GRÁFICO 07: Distribución de los docentes, según su estado conyugal y su nivel de estrés. Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas. 2007.



Fuente: Tabla Nº 07

ANEXO 07

TABLA 08: DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES, SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL Y SU NIVEL DE ESTRÉS. UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ-AMAZONAS. 2007.

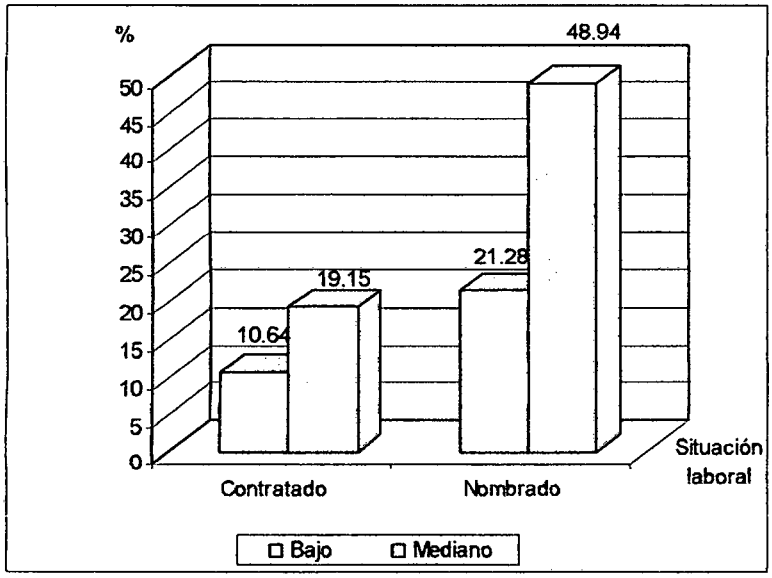
NIVEL DE ESTRÉS	Situación laboral					
	Contratado		Nombrado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	5	10,64	10	21,28	15	31,91
Mediano	9	19,15	23	48,94	32	68,09
Total	14	29,79	33	70,21	47	100,00

Fuente: Resultados de encuesta aplicada a los docentes.

$X_c^2 = 0.132$ $p = 0.716 > 0.05$

Con el 95% de confianza se concluye que no hay relación significativa entre nivel de estrés y la situación laboral de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas.

GRÁFICO 08: Distribución de los docentes, según su situación laboral y su nivel de estrés. Universidad Nacional Toribio Rodríguez-Amazonas. 2007.



Fuente: Tabla Nº. 08

ANEXO 08

TABLA 09: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA - AMAZONAS, SEGÚN CARGA HORARIA. 2007.

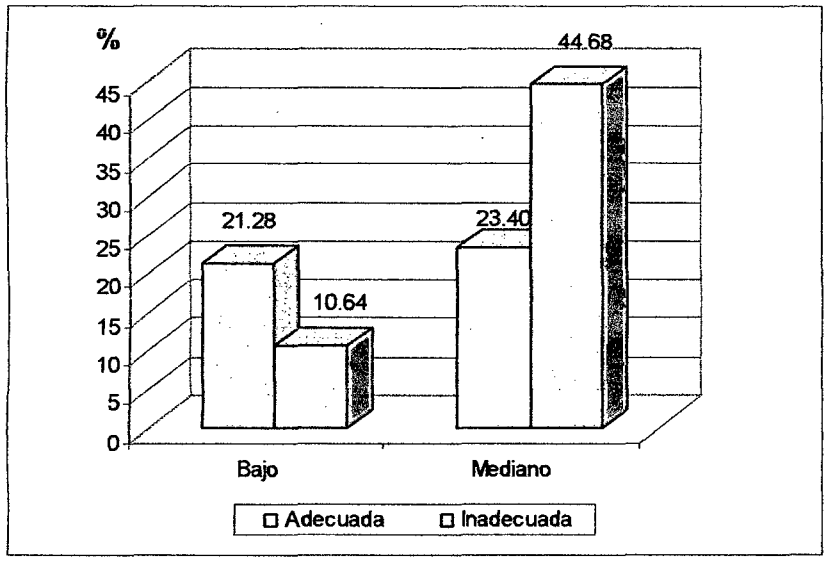
Carga horaria	Nivel de estrés					
	Bajo		Mediano		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Adecuada	10	21,28	11	23,40	21	44,68
Inadecuada	5	10,64	21	44,68	26	55,32
Total	15	31,91	32	68,09	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 4.309 \quad p = 0.038 < 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que la carga horaria está relacionada con el nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

GRÁFICO 09: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según carga horaria. 2007.



FUENTE: Tabla N° 09

ANEXO 09

TABLA 10: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA - AMAZONAS, SEGÚN CLIMA LABORAL. 2007.

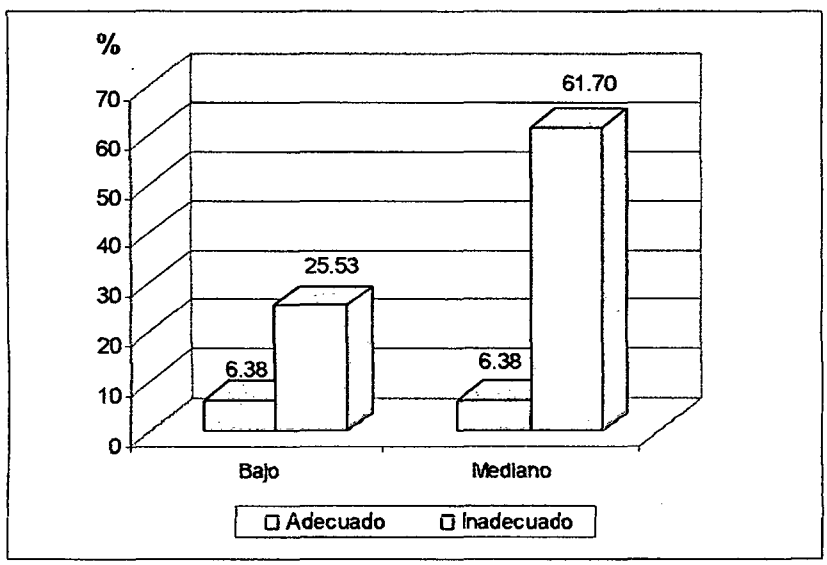
Clima laboral	Nivel de estrés				Total	
	Bajo		Mediano			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adecuado	3	6,38	3	6,38	6	12,77
Inadecuado	12	25,53	29	61,70	41	87,23
Total	15	31,91	32	68,09	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 1.035 \quad p = 0.309 > 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que el clima laboral es independiente del nivel de estrés de los docentes de la UNAT-A.

GRÁFICO 10: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según clima laboral. 2007.



FUENTE: Tabla Nº 10

ANEXO 10

TABLA 11: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA - AMAZONAS, SEGÚN COMUNICACIÓN. 2007.

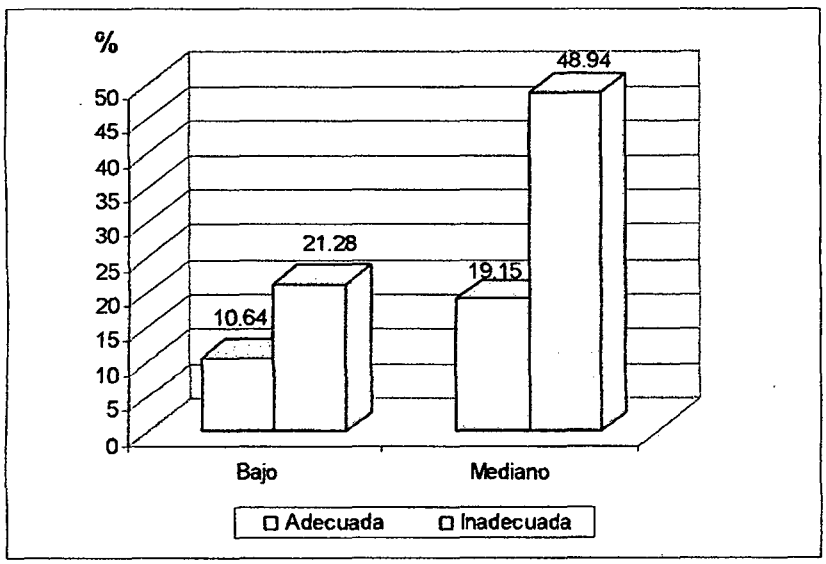
Comunicación	Nivel de estrés				Total	
	Bajo		Mediano			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adecuada	5	10,64	9	19,15	14	29,79
Inadecuada	10	21,28	23	48,94	33	70,21
Total	15	31,91	32	68,09	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 0.132 \quad p = 0.716 > 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que la comunicación es independiente del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

GRÁFICO 11: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según comunicación. 2007.



FUENTE: Tabla Nº 11

ANEXO 11

TABLA 12: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA - AMAZONAS, SEGÚN ORGANIZACIÓN. 2007.

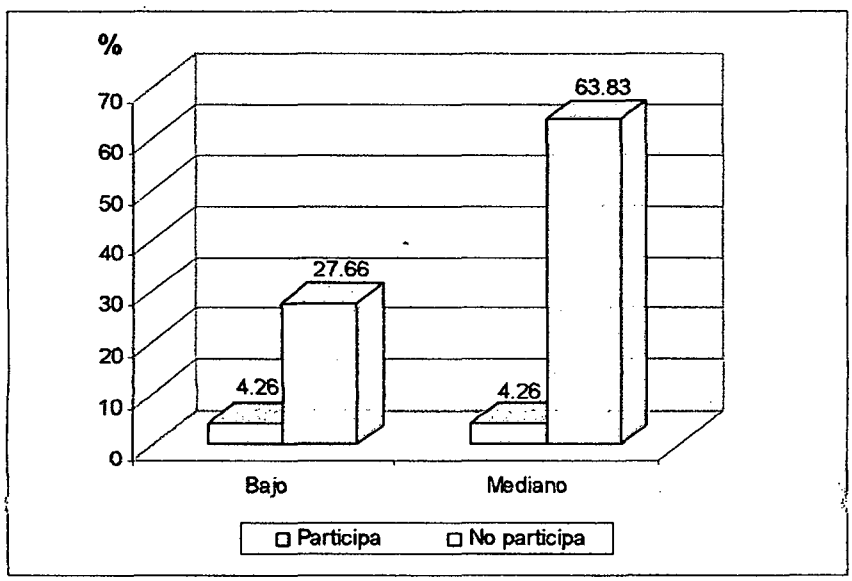
Organización	Nivel de estrés					
	Bajo		Mediano		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Participa	2	4,26	2	4,26	4	8,51
No participa	13	27,66	30	63,83	43	91,49
Total	15	31,92	32	68,09	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 0.658 \quad p = 0.417 > 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que la organización es independiente del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

GRÁFICO 12: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según organización. 2007.



FUENTE: Tabla N° 12

ANEXO 12

TABLA 13: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, SEGÚN REMUNERACIÓN. 2007.

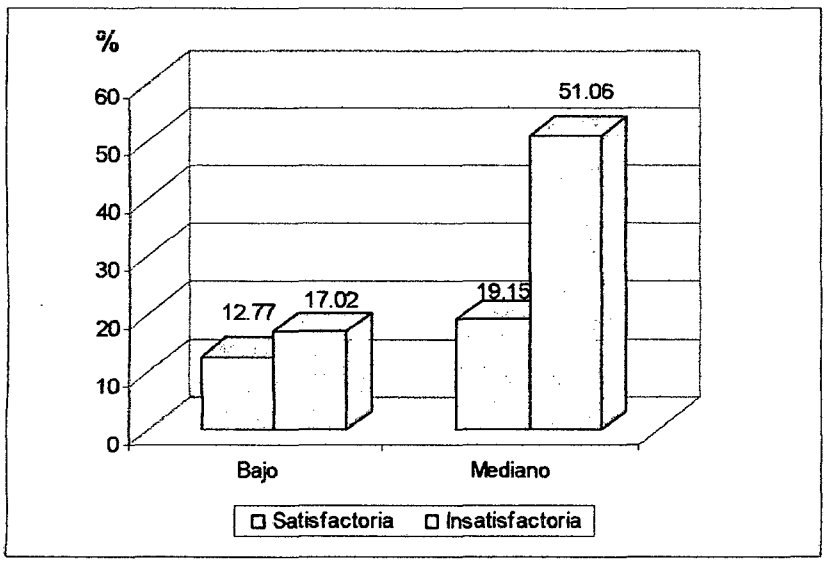
Remuneración	Nivel de estrés					
	Bajo		Mediano		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Adecuada	6	12,77	9	19,15	15	31,91
Inadecuada	8	17,02	24	51,06	32	68,09
Total	14	29,79	33	70,21	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 1.099 \quad p = 0.295 > 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que la remuneración es independiente del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

GRÁFICO 13: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según remuneración. 2007.



FUENTE: Tabla N° 13

ANEXO 13

TABLA 14: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, SEGÚN SUPERVISIÓN. 2007.

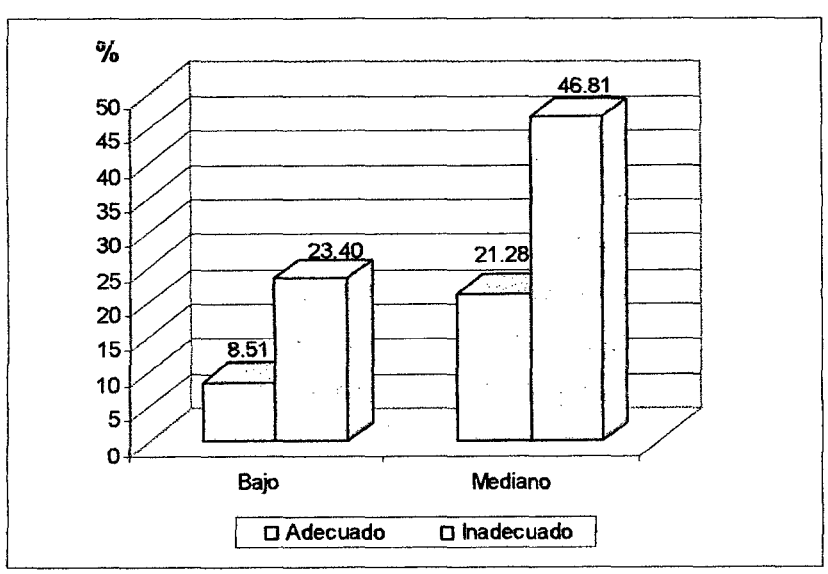
Supervisión	Nivel de estrés					
	Bajo		Mediano		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Adecuado	4	8,51	10	21,28	14	29,79
Inadecuado	11	23,40	22	46,81	33	70,21
Total	15	31,91	32	68,09	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 0.103 \quad p = 0.749 > 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que la supervisión es independiente del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

GRÁFICO 14: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según supervisión. 2007.



FUENTE: Tabla N° 14

ANEXO 14

TABLA 15: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, SEGÚN PREPARACIÓN ACADÉMICA. 2007.

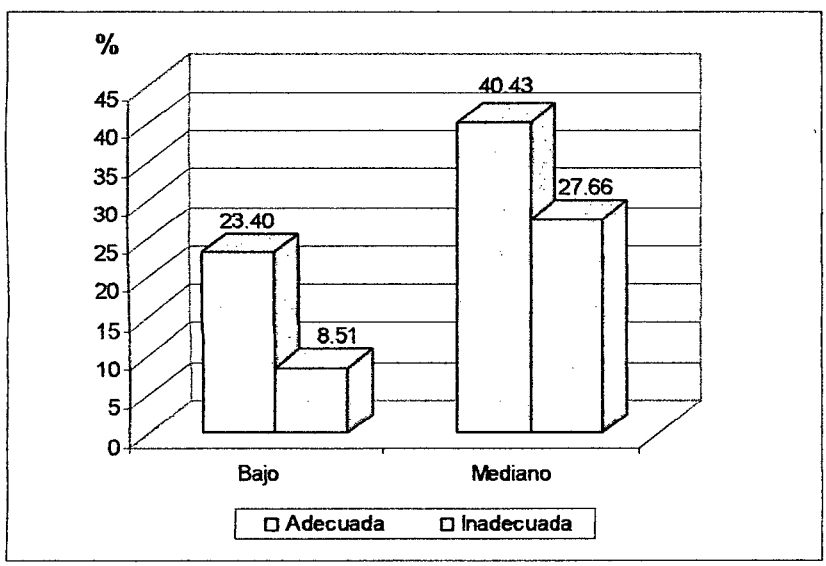
Preparación académica	Nivel de estrés				Total	
	Bajo		Mediano			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adecuada	11	23,40	19	40,43	30	63,83
Inadecuada	4	8,51	13	27,66	17	36,17
Total	15	31,91	32	68,09	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 0.862 \quad p = 0.353 > 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que la preparación académica es independiente del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

GRÁFICO 15: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según preparación académica. 2007.



FUENTE: Tabla Nº 15

ANEXO 15

TABLA 16: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, SEGÚN COMPETENCIA. 2007.

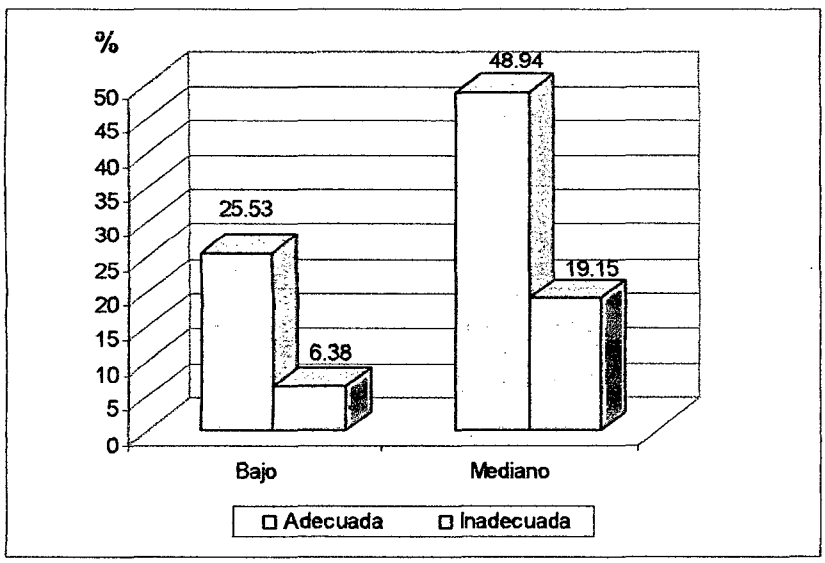
Competencia	Nivel de estrés					
	Bajo		Mediano		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Adecuada	12	25,53	23	48,94	35	74,47
Inadecuada	3	6,38	9	19,15	12	25,53
Total	15	31,91	32	68,09	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 0.355 \quad p = 0.552 > 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que la competencia es independiente del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

GRÁFICO 16: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según competencia. 2007.



FUENTE: Tabla N° 16

ANEXO 16

TABLA 17: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, SEGÚN INCENTIVO. 2007.

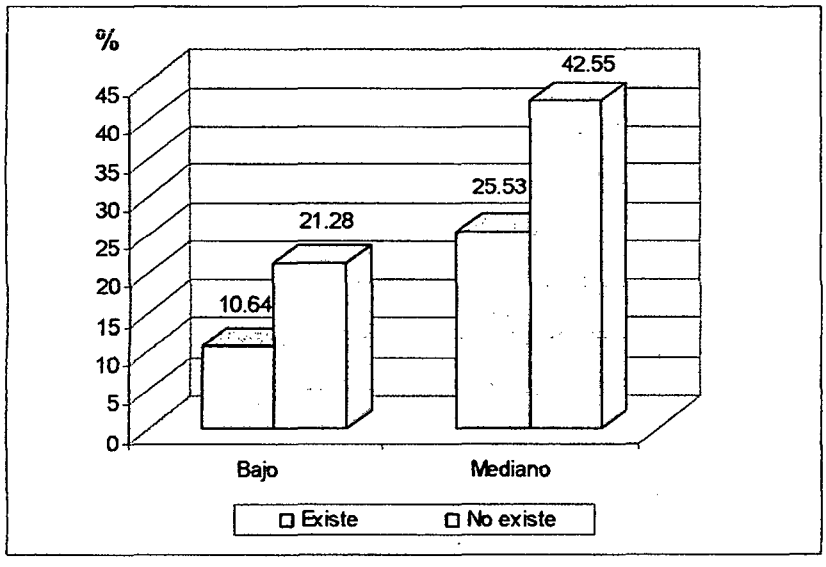
Incentivo	Nivel de estrés					
	Bajo		Mediano		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adecuado	5	10,64	12	25,53	17	36,17
Inadecuado	10	21,28	20	42,55	30	63,83
Total	15	31,92	32	68,08	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 0.77$ $\quad p = 0.782 > 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que el incentivo es independiente del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

GRÁFICO 17: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según incentivo. 2007.



FUENTE: Tabla Nº 17

ANEXO 17

TABLA 18: DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, SEGÚN VOCACIÓN. 2007.

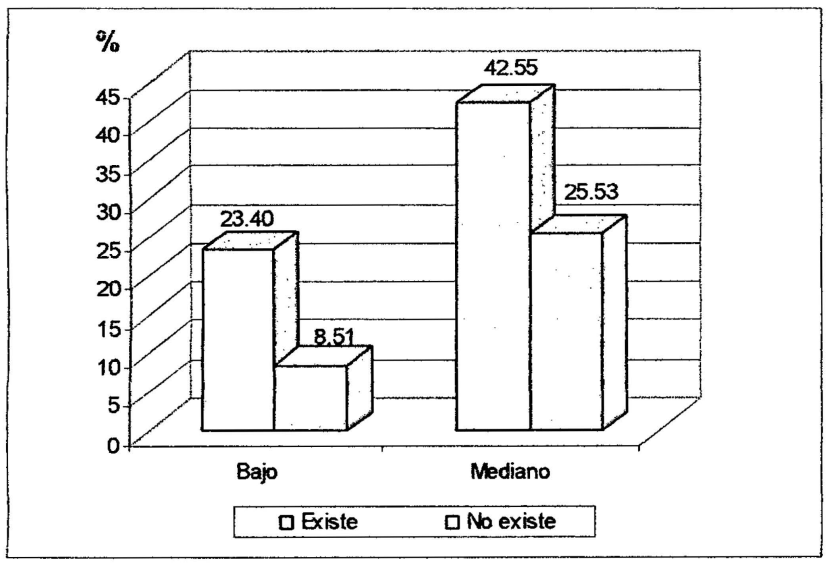
Vocación	Nivel de estrés					
	Bajo		Mediano		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Existe	11	23,40	20	42,55	31	65,96
No existe	4	8,51	12	25,53	16	34,04
Total	15	31,91	32	68,09	47	100,00

FUENTE: Encuestas aplicadas a los docentes.

$X_c^2 = 0.534 \quad p = 0.465 > 0.05$

Con el 95% de confianza se puede afirmar que la vocación es independiente del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

GRÁFICO 18: Distribución del nivel de estrés de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según vocación. 2007.



FUENTE: Tabla Nº 18