

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN ICA, 2022**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

QUINTANILLA QUINTANILLA EVELYN XIOMARA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

ICA – PERÚ

2023

ASESOR

DR. APARCANA HERNÁNDEZ JOSÉ CARLOS

LINEA DE INVESTIGACIÓN
PSICOLOGÍA – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por ser mi brújula y brindarme su amor incólume en los momentos complejos y decisivos.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por su cognición impartida, la cual ha sido de gran importancia en el cimiento de mi desarrollo profesional.

A la Institución Educativa Privada

Por permitirme y brindarme facilidades y soluciones para desarrollar la tesis.

A mi asesor

Por su base, calma y juicio para asistirme en este proceso arduo.

DEDICATORIA

A mis progenitores, Amanda y Adrián por su predilección absoluta y seguridad transmitida en todo momento de mi desarrollo personal y profesional.

Evelyn.

RESUMEN

El estrés laboral en los docentes provoca dificultades en diferentes áreas y ello genera consecuencias desfavorables a corto y largo plazo. **Objetivo:** Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022. **Metodología:** La investigación fue descriptivo, de tipo aplicado y tuvo el diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 50 docentes, y se utilizó la Escala de estrés laboral docente de Torres (2017). **Resultados:** Se obtuvo que el 54% (27) es de sexo masculino, el 44% (22) tienen entre 41 a 55 años, el 66% (33) son casados, el 56% (28) pertenecen al nivel secundaria y el 36% (18) tienen entre 1 a 5 años de antigüedad de trabajo. Con respecto al estrés laboral, el 66% (33) presenta estrés bajo; según el sexo, el 55% (18) de hombres presentan estrés bajo, según la edad el 67% (4) de 26 a 40 años presentan estrés alto, según estado civil el 61% (20) de casados presenta estrés bajo y según el nivel de enseñanza el 55% (18) son de nivel secundaria y presentan estrés bajo. **Conclusión:** La muestra presentó un nivel de estrés bajo, los factores protectores han actuado para prevenir la presencia de estrés en docentes; la evaluación permitió evaluar el nivel de estrés de los docentes tomando en cuenta los datos sociodemográficos.

Palabras clave: Estrés docente, docente, institución educativa privada.

ABSTRACT

Work stress in teachers causes difficulties in different areas and this generates unfavorable consequences in the short and long term. **Objective:** To identify the level of work stress in regular basic education teachers in a private educational institution in Ica, 2022. **Methodology:** The research was simple descriptive, cross-sectional and had a non-experimental, descriptive design, the sample consisted of 50 teachers, and the Torres' Teacher Work Stress Scale (2017) was used. **Results:** It was obtained that 54% (27) are male, 44% (22) are between 41 and 55 years old, 66% (33) are married, 56% (28) belong to the secondary education and the 36% (18) have between 1 to 5 years of seniority in the job. Regarding work stress, 66% (33) have low stress; according to sex, 55% (18) of men have low stress, according to age 67% (4) from 26 to 40 years have high stress, according to marital status 61% (20) of married have low stress and according to the education level, 55% (18) are of secondary education and have low stress. **Conclusion:** The sample presented a low level of stress, the protective factors have acted to prevent the presence of stress in teachers; The evaluation allowed to evaluate the level of stress of the teachers taking into account the sociodemographic data.

Keywords: Teaching stress, teacher, private educational institution.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
ASESOR	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
INFORME DE ANTIPLAGIO.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
1. PROBLEMA	13
2. MARCO TEÓRICO	20
3. VARIABLES	46
Variable.....	46
4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	47
Tipo, nivel y diseño de estudio.	47
Población, muestra y muestreo.....	48
Medio de recolección de información	51
Procedimiento	52
Procesamiento de datos.....	53
Aspectos éticos.....	54
5. ANÁLISIS DE RESULTADOS	55
6. DISCUSIÓN	64
7. CONCLUSIONES	68
8. RECOMENDACIONES	70
9. REFERENCIAS	72
ANEXOS	80

INFORME DE ANTIPLAGIO



Document Information

Analyzed document	TESIS QUINTANILLA QUINTANILLA, EVELYN XOMARA.docx (D144101772)
Submitted	9/15/2022 2:53:00 AM
Submitted by	LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA
Submitter email	LUIS.BARBOZA@UPSJB.EDU.PE
Similarity	0%
Analysis address	luis.barboza.upsjb@analysis.urfund.com

Sources included in the report

W URL: <http://repositorio.unishucartagena.edu.co/8060/jspui/bitstream/123456789/188/1/ESTRES%20EN%20LABORAL%20EN%20CENTES%20DE%20LAS%20UNIVERSIDAD%20DEL%20>
Fetched: 11/15/2021 1:21:29 AM

SA Tello.docx
Document Tello.docx (D141899663)

Entire Document

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN ICA, 2022 TESIS PRESENTADO POR LA BACHILLER QUINTANILLA QUINTANILLA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA ICA - PERÚ 2022

1. PROBLEMA

Para describir la realidad de la población a estudiar, se consideró fuentes internacionales, nacionales: La organización panamericana de salud (2016), manifestó que el desarrollo tecnológico global como producto de las exigencias y nueva modalidad laboral en las instituciones educativas.

Asimismo, en Argentina el 26.7% reportó exceso de labores, en Brasil el 14% mostró ausentismo en los trabajadores y en Chile el 27.9% presentó depresión y otros cuadros clínicos. En México se fatiga, disminución de la auto percepción, insatisfacción laboral, dificultad para comprometerse con las actividades, ausentismo, relación distante con colegas y alumnos, y apareció la percepción cuenta los datos de Argentina, Ecuador, Uruguay y Chile, se encontró que la problemática está conexas con el estilo de trabajo y ambiente, no se le brindó la relevancia debida y se respaldó con descanso, fuera del horario las funciones continuaron (preparación de clases, actividades, capacitaciones y trabajo administrativo), sumado a ello, se encontró

las diferencias en el género, el 46% de mujeres cubrían 20 horas semanales en actividades domésticas. Otro punto importante era el trabajo extra a la docencia, debido a la mínima remuneración presentaron exceso de trabajo, fatiga, irritabilidad, el 42% de profesores tenía que forzar la voz en el desarrollo de clases, el 90% permaneció de pie, el 86% percibió exigencia institucional (carga inadecuada) y tenían que asumir diferentes funciones debido a la falta de especialistas, como consecuencia se presentó las enfermedades, gastritis, resfrios, cistitis, hipertensión arterial, dolores con ello se presentó el ausentismo y la solicitud de descanso médico

que afectó el desempeño óptimo de los docentes (Osorio y Cárdenal, 2017). En el Perú, de 2050 docentes peruanos que fueron encuestados, el 70% presentó estrés y el 71% presentó depresión como ello con el desempleo y el 18% con las demás responsabilidades, se tuvo en cuenta que el estrés permitió al sujeto tener una reacción adaptativa, sin embargo, la persistencia provocó daños en la salud debido a la pandemia, los docentes tuvieron que buscar y utilizar estrategias de emergencia y abruptas ya que, el desarrollo de las clases fue en modalidad virtual, ello generó inseguridad y probó o incremento del apetito, ansiedad, depresión, es así que Bromley (2021) expresó que es fundamental brindar espacios de consejería y orientación con la finalidad de abordar y disminuir el estrés las pérdidas de los seres queridos y dificultades económicas. Sumado a ello el Ministerio de Educación en el último año y con la situación de emergencia sanitaria, brindó mayor énfasis y presión que están enfocados en mejorar la práctica docente y que los profesores se involucren y originen variación en la comunidad (Ministerio de Educación, 2021). En la institución educativa se percibe de familia y alumnos. Los docentes no tenían un horario de trabajo fijo y estaban a la disponibilidad de los superiores (directores y Ugel), laboran casi todo el día, debido a la presión para lograr las metas no se concretaban, los docentes se perjudicaban ya que, la remuneración disminuye, por consiguiente, se ven obligados a trabajar simultáneamente en otras instituciones con el fin de fisiológicas y psicológicas producto del estrés laboral, insomnio, preocupación, ansiedad, dolores de cabeza, pérdida o incremento del apetito, caída de cabello, dolores de espalda, entre otros.

aprendizaje en los alumnos, se presentó frustración, percepción de incompetencia, deficiencia personal y profesional, asimismo, la carencia de materiales obligó a los docentes a invertir parte de la clase. Formulación del problema: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022?

Objetivo: Identificar

el nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022.

Objetivos específicos: Determinar el nivel de superiores y recursos como dimensión del estrés laboral en

docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022. Determinar el nivel de organización y equipo de trabajo como dimensión del estrés laboral en

docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022. Determinar el nivel de estrés laboral según sexo en docentes de educación básica regular en una institución de estrés laboral según edad en

docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022. Determinar el nivel de estrés laboral según estado civil en

docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022. Justificación: En el estudio se consideró la relevancia teórica, práctica y social, y se detalló cada una de las

se conoció los niveles de estrés laboral presentes en los docentes de la institución educativa privada.

El valor teórico de la investigación se sustentó a través de una adecuada esquematización que se hizo

luego del proceso de investigación de la variable de estudio y sus dimensiones y ello permitió incrementar trabajos de investigación para el repositorio institucional digital de la universidad, por lo futuras que se realicen ya que, el trabajo reunió teorías y variedad de investigaciones que esclarecieron dudas y brindó conocimiento a los demás.

La utilidad práctica de la investigación permitió recopilar los datos y sus resultados, ello permitió descubrir los niveles de estrés laboral en el docente.

Relevancia social, los resultados de la investigación permitió que los directivos de la institución educativa brinden valor al estrés laboral docente, debido que tuvo presencia en la calidad educativa preventiva frente a dicho fenómeno y a su vez, el personal administrativo pudo tomar medidas de intervención en casos donde se presente estrés elevado en docentes que perjudique la salud

Propósito: La investigación identificó estrés laboral en docentes de una institución educativa, los resultados obtenidos se dieron a conocer a los directivos de la institución y a su vez, a todo el personal para cuidar el bienestar y seguridad de los docentes ya que, ello permitió que el desarrollo de las clases para el alumnado sea adecuado, si el estrés laboral está presente en los docentes, afectará tanto Por tanto, se contribuyó a la salud mental a partir de la descripción de los niveles de estrés laboral.

En el estudio se propuso la delimitación de la investigación considerando el valor teórico, espacial y temporal, y se detalló cada uno. Se consideró la delimitación teórica, la investigación abordó la muestra, el estudio trabajó con los docentes de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) de la institución educativa privada.



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 15 setiembre 2022

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO URKUND, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN ICA, 2022"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 0 %

Conformidad Autor:

Nombre: Evelyn Xiomara
Quintanilla
DNI: 76535527

Huella:



Conformidad Asesor:

Nombre: José Carlos Aparcana
Hernández
DNI: 21553760

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	Datos del sexo de los docentes	46
TABLA 2	Datos de la edad de los docentes	46
TABLA 3	Datos del estado civil de los docentes	47
TABLA 4	Datos del nivel de enseñanza de los docentes	47
TABLA 5	Datos de la antigüedad de trabajo de los docentes	48
TABLA 6	Datos de estrés laboral en docentes	52
TABLA 7	Datos de estrés laboral en docentes según la dimensión superiores y recursos	53
TABLA 8	Datos de estrés laboral en docentes según la dimensión organización y equipo de trabajo	54
TABLA 9	Datos de estrés laboral en docentes según sexo	55
TABLA 10	Datos de estrés laboral en docentes según edad	56
TABLA 11	Datos de estrés laboral en docentes según estado civil	57
TABLA 12	Datos de estrés laboral en docentes según nivel de enseñanza	58
TABLA 13	Datos de estrés laboral en docentes según antigüedad de trabajo	59

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1	Matriz de consistencia	75
ANEXO 2	Operacionalización de variable	77
ANEXO 3	Autorización de uso del instrumento	79
ANEXO 4	Instrumento de evaluación	82
ANEXO 5	Consentimiento informado	90

1. PROBLEMA

Para describir la realidad de la población a estudiar, se consideró a la Organización Panamericana de Salud (OPS) (2016), manifestó que el desarrollo tecnológico global ha perjudicado la salud de los docentes ya que, se ha manifestado el estrés laboral como producto de las exigencias y nueva modalidad laboral en las instituciones educativas. Asimismo, en Argentina el 26.7% reportó exceso de labores, en Brasil el 14% mostró ausentismo en los trabajadores y en Chile el 27.9% presentó depresión y otros cuadros clínicos. En México se presencié estrés y la data arrojó 19,000 muertes de infarto cada año, y también, fatiga, disminución de la autopercepción, insatisfacción laboral, dificultad para comprometerse con las actividades, ausentismo, relación distante con colegas y alumnos, y apareció la percepción de incompetencia profesional y personal (Rodríguez et al., 2017).

Tomando en cuenta los datos de Argentina, Ecuador, Uruguay y Chile, se encontró que la problemática está conectada con el estilo de trabajo y ambiente, no se le brindó la relevancia debida y se respaldó con las horas trabajadas (40 horas semanales con 5 a 15 minutos al día para el descanso), fuera del horario las funciones continuaron (preparación de clases, actividades, capacitaciones y trabajo administrativo), sumado a ello, se encontró las diferencias en el género, el 46% de mujeres cubrían 20 horas semanales en actividades domésticas. Otro punto importante era el

trabajo extra a la docencia, debido a la mínima remuneración que recibían, no les permitió cubrir sus necesidades básicas, por ello presentaron exceso de trabajo, fatiga, irritabilidad, el 42% de profesores tenía que forzar la voz en el desarrollo de clases, el 90% permaneció de pie, el 86% percibió exigencia institucional (Osorio y Cárdenas, 2017).

Además, Osorio y Cárdenas (2017) enfatizan en que los docentes tenían que asumir diferentes funciones debido a la falta de especialistas, como consecuencia se presentó las enfermedades, gastritis, resfríos, cistitis, hipertensión arterial, dolores de espalda, angustia, insomnio, trastornos mentales (ansiedad y depresión) y con ello se presentó el ausentismo y la solicitud de descanso médico que afectó el desempeño óptimo de los docentes.

En el Perú, de 2050 docentes peruanos que fueron encuestados, el 70% presentó estrés y el 71% presentó depresión como efecto del estrés laboral, asimismo el 39% estuvo relacionado con el trabajo, el 27% con el desempleo y el 18% con las demás responsabilidades, se tuvo en cuenta que el estrés permitió al sujeto tener una reacción adaptativa, sin embargo, la persistencia provocó daños en la salud, productividad y relaciones interpersonales. Por otra parte, debido a la pandemia, los docentes tuvieron que buscar y utilizar estrategias de emergencia y abruptas ya que, el desarrollo de las clases fue en modalidad virtual, ello generó inseguridad y problemas para adaptarse al medio y se percibió irritabilidad, insomnio, disminución o incremento del apetito, ansiedad, depresión (Lizama, 2021).

Es así que Ministerio de Educación (2021) expresó que es fundamental brindar espacios de consejería y orientación con la finalidad de abordar y disminuir el estrés en docentes, ocasionado no solo por las funciones laborales, sino también por las pérdidas de los seres queridos y dificultades económicas. Sumado a ello el Ministerio de Educación en el último año y con la situación de emergencia sanitaria, brindó mayor énfasis y presión para que los docentes logren y cumplan con aquellos objetivos planteados que están enfocados en mejorar la práctica docente y que los profesores se involucren y originen variación en la comunidad.

A nivel local, no hay gran cantidad de estudios referente a estrés laboral en docentes, lo cual deja a esta población olvidada e ignorada referente a las consecuencias (cansancio, fatiga e irritabilidad) que provoca el estrés laboral. Como consecuencia de ello es fundamental tomar en cuenta dicha problemática e investigarla, ya que las reacciones fisiológicas y psicológicas producto del estrés laboral (insomnio, preocupación, ansiedad, dolores de cabeza, pérdida o incremento del apetito, caída de cabello, dolores de espalda, entre otros) afecta la salud de los docentes, grupo que no es tomado en cuenta y el cual se desempeña en diferentes roles sin tener el respaldo emocional, físico y económico adecuado.

Tomando en cuenta que los docentes están expuestos a una gran presión laboral, cumplir con la documentación requerida y trabajar horas extras para preparar las clases entre otros, por tanto, es necesario conocer la afectación del estrés laboral en el área educativa, ya que ello permite que se planteen estrategias de prevención e intervención en casos donde esté

presente dicha problemática y así la población docente pueda tener espacios de soporte y apoyo emocional.

Se presenta el objetivo general:

¿cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022?

Se considera los siguientes objetivos específicos:

Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.

OE1. Determinar el nivel de superiores y recursos como dimensión del estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.

OE2. Determinar el nivel de organización y equipo de trabajo como dimensión del estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.

OE3. Determinar el nivel de estrés laboral según sexo en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.

OE4. Determinar el nivel de estrés laboral según edad en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.

OE5. Determinar el nivel de estrés laboral según estado civil en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.

El propósito de la investigación es describir y dar a conocer el estrés laboral presente en los docentes, ya que las consecuencias pueden generar impacto no solo en los docentes, sino también en la institución educativa en general e impide el buen desempeño docente, el trato a los alumnos y padres de familia resulta problemático. Asimismo, generar interés y promover el desarrollo de investigación en el área educativa, si bien es cierto, la variable es abordada en centros laborales organizacionales, sin embargo, la población docente en la región no es considerada una población vulnerable frente al estrés laboral.

Por último, la investigación busca incrementar trabajos de investigación para el repositorio institucional digital de la universidad, por tanto, los alumnos de pregrado cuentan con referencia para las investigaciones futuras que se realicen ya que, el trabajo reunió teorías y variedad de investigaciones.

La línea de investigación en el presente estudio se utilizó la Psicología organizacional y se refiere al estudio de los conocimientos, la argumentación y aplicación de los conceptos básicos de la psicología a las organizaciones y al trabajo; identificando y estableciendo las diferencias entre los principales modelos teóricos, procesos, métodos, instrumentos y técnicas, así como las implicaciones que éstas tienen en el comportamiento de las personas, la dinámica de las organizaciones y los factores psicosociales productos de dicha interacción.

El objetivo de responsabilidad social es el trabajo decente y crecimiento económico, Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Para la justificación, se consideró el aporte teórico, el estudio plantea describir y dar a conocer el estrés laboral en los docentes mediante la teoría y los conceptos básicos, ya que algunos docentes no pueden continuar con sus actividades cotidianas.

Desde el aporte práctico, la investigación permitió recopilar los datos y sus resultados, ello permitió descubrir los niveles de estrés laboral en el docente

Desde el aporte social, permite que los directivos de la institución educativa brinden importancia al estrés laboral docente, además incentiva a tomar medidas de prevención e intervención en casos donde se presente estrés elevado en docentes que perjudique la salud de los docentes y alumnos.

Se consideró la delimitación teórica, la investigación abordó la variable estrés laboral en docentes, por otro lado, consideró la delimitación muestral, el estudio trabajó con los docentes de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) de la Institución educativa privada.

Se consideró la delimitación espacial, la investigación se desarrolló en la institución educativa privada, ubicada en la Urbanización Valle Hermoso en el departamento, provincia y distrito de Ica, referente a la infraestructura, es una institución amplia, tiene recursos físicos y tecnológicos.

Se consideró la delimitación temporal, la presente investigación se llevó a cabo desde marzo hasta mayo del año 2022 respectivamente.

Se consideró la limitación de la investigación, la emergencia sanitaria provocó que las actividades de los docentes se desarrollen en modalidad virtual con el fin de salvaguardar la vida de docentes y alumnos, por consiguiente, el acceso a instituciones con población docente amplia no fue posible; y el proceso se llevó a cabo de forma presencial.

Por otro lado, se encontró la limitación de antecedentes de estudio ya que, existen cantidad de estudios referidos al estrés laboral en trabajadores de diferentes áreas, sin embargo, las investigaciones de estrés laboral en docentes fueron mínimas ya que, se le brindó mayor relevancia y estudio al aprendizaje de los alumnos, y no se brindó importancia a los docentes y a los factores físicos y ambientales a los que estuvieron expuestos.

2. MARCO TEÓRICO

Tomando en cuenta antecedentes internacionales, Bermeo (2019) presentó el estudio “estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la unidad educativa Rosa de Jesús Cordero, Ecuador” cuyo fin, identificar la prevalencia del estrés en los profesores, con estructura descriptiva transversal, 98 docentes participaron y se usó los cuestionarios Maslach Burnout Inventory y Seppo Aro. El producto mostró al 5% con fatiga afectiva, 8% con disminución de logro individual y 10% con despersonalización, se concluyó que el 12% de docentes con 40 años presentó mayor estrés que los jóvenes de 30 años. El estudio permitió conocer la predisposición y las diferencias de edades referente al estrés laboral, además de los síntomas que se percibieron y su puntaje o nivel en la población.

Ramírez (2018) mostró la investigación “estrés laboral y sus efectos en el desempeño del docente en los centros de atención integral de la secretaría de bienestar social, Guatemala” con el objetivo de evaluar los efectos del estrés en el desempeño, con metodología correlacional y transversal, se contó con 150 sujetos y se utilizó escala de apreciación del estrés (AEA). Los resultados arrojaron que el 85% presenta estrés alto y el 50% disminución del desempeño; se concluyó que, el desempeño docente afectó por niveles altos de estrés. La investigación planteó cómo incidió la presencia de estrés en el desempeño de los docentes a mayor estrés, menor desempeño.

Oramas et al. (2017) mostraron su estudio “estrés laboral y síndrome de burnout en docentes venezolanos” con la meta de identificar la prevalencia entre estrés y los efectos del síndrome burnout, con la estructura transversal, 885 profesores encuestados y se usó el instrumento Maslach para profesores. Los resultados presentaron puntajes de estrés, 25% no presenta, 29% ligero, 21% moderado y 23% severo y del síndrome de burnout, 36% bajo, 34% medio y 31% alto, se finalizó con lo siguiente. hubo conexión en las dos variables. Según lo planteado existía presencia de ambas variables y la salud de los docentes se perjudica, por otro lado, permitió conocer la realidad de la población del extranjero.

Guzmán (2017) sustentó su estudio “Estrés laboral y desempeño en docentes, Ecuador”, fin fue determinar si el estrés afecta el desempeño, la guía fue descriptiva correlacional, participaron 15 sujetos y se usó el instrumento de estrés (OIT) y de desempeño laboral. El producto mostró 67% nivel bajo y 33% intermedio y de la segunda variable, 86% adecuado desempeño, se concluyó que el estrés se presentó en nivel bajo, por tanto, el desempeño fue alto o adecuado. El estrés afectó el desempeño de los profesores, a colegas, personal administrativo y al alumnado, por tanto, permitió conocer la interacción de los docentes y demás sujetos y también conocer los efectos y consecuencias que generó estrés en docentes.

Basantés (2016) presentó su estudio “el estrés y el desempeño laboral en los docentes de la unidad educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua” y el fin fue evaluar la incidencia de estrés sobre desempeño docente, con estructura descriptiva

correlacional, 38 profesores participaron y se usó el instrumento de estrés laboral y el cuestionario referido a desempeño laboral. El producto mostró 45% estrés moderado y el 48% no recibió incentivos para impulsar el desempeño; se concluyó que la calidad de enseñanza disminuyó por estrés y el desempeño no fue eficaz. Se resaltó las consecuencias peligrosas que se presenciaron en la salud de los profesores (deterioro en la memoria y no generó lazos significativos con los alumnos).

Tomando en cuenta antecedentes nacionales, Gallegos (2019) presentó el estudio “estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular San Juan Bautista, Independencia” y su finalidad fue identificar estrés laboral en docentes, con estructura descriptiva simple, se encuestó a 40 sujetos y se usó el inventario de estrés para profesores (IEM). El producto presentó 58% tenía estrés moderado, 30% estrés leve, 10% estrés normal y 3% severo, se concluyó la presencia de estrés laboral promedio en los docentes y se resaltó la población femenina, el 22% de mujeres fueron más afectadas a diferencia de los hombres. La principal causa del estrés fue por el nulo reconocimiento que la institución educativa no brindaba, el exceso de horas extras sobre todo a las mujeres y no se le reconoció económicamente el esfuerzo.

Cárdenas (2019) mostró su estudio “estrés laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. 7083 Manuel Gonzales Prada, San Borja” cuyo fin fue discernir la presencia de estrés laboral del personal docente y administrativo, con la estructura descriptiva no experimental, y se entrevistó a 80 personas, se empleó instrumento de estrés laboral de Karasek. Los

resultados presentaron 5% trabajadores administrativos y 2% docentes nivel bajo, 85% trabajadores administrativos y 79% profesores nivel medio, 10% trabajadores administrativos y 20% docentes nivel alto, se concluyó que la población estudiada mostró un nivel medio de estrés. Según lo anterior, el ambiente laboral no fue óptimo y no había estrategias de integración para el trabajo en equipo.

Vargas (2019) presentó el estudio “estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Regional Los Andes de Juliaca” cuya intención fue señalar los niveles de estrés en docentes, la estructura fue no experimental y descriptiva comparativa, 147 docentes participaron y se aplicó la escala de estrés docente. El resultado mostró que el 82% de docentes casados de turno tarde y el 93.9% de turno mañana divorciados tienen moderado estrés; se concluyó que existía diferencia en los turnos referente al porcentaje de estrés y también en el estado civil ya que los profesores del turno mañana divorciados presentaban mayor estrés a diferencia del turno tarde con docentes casados. El estrés, fue originado por la presión frente a los horarios, tareas, desmotivación situaciones alarmantes generó exceso de tensión.

Pezúa (2018) presentó la investigación “estrés laboral en docentes de una institución educativa en Tingo María” cuya meta fue determinar estrés laboral en docentes, se empleó la investigación descriptivo comparativa, 30 profesores respondieron y se empleó el cuestionario de estrés laboral. El producto arrojó que el 90% mostró estrés bajo, 7% estrés promedio y 3% no mostró estrés, asimismo los docentes del nivel primaria

y secundaria presentaron menor estrés. Se concluyó que un porcentaje significativo presentó un bajo estrés y no hubo diferencias significativas en los niveles. Lo planteado arrojó datos sobre agotamiento emocional y permitió identificar las causas comunes y consecuencias que afectaban la salud de los individuos, fue necesario las evaluaciones para monitorear el avance de estrés.

Bayona (2016) presentó su estudio “estrés laboral en docentes del Senati, Talara” cuyo fin fue identificar el rango de estrés laboral presentado en profesores, la guía fue descriptivo, y se entrevistó a 20 docentes, se utilizó cuestionario de estrés. Los resultados presentaron, el 42% se ubicaba en nivel bajo, el 46% rango regular, el 11% rango más elevado y la mayoría de la población fueron hombres y se consideró la edad fueron adultos; se finalizó que estrés en profesores provocó ansiedad y depresión, y la ingesta de sustancias adictivas incrementó. Se tuvo en alerta los índices de trastornos mentales que se presentaron como consecuencia de la alta exigencia y tensión.

Se describe las bases teóricas de la variable estrés laboral, tomando en cuenta la perspectiva histórica, el estrés laboral fue estudiado y planteado por diferentes autores, por ello, la perspectiva y el concepto varió y evolucionó con el devenir del tiempo, para el estudio se consideró las ideas propuestas por los pioneros para entender y conceptualizar el término estrés laboral.

Durante los estudios en el centro hospitalario en los enfermos se percibió un conjunto de síntomas común que presentaban

independientemente de la enfermedad que padecían, ellos mostraban cansancio, pérdida de apetito, disminución de peso y astenia, a este efecto se nombró el síndrome de estar enfermo. Asimismo, se desempeñó realizando experimentos con roedores exponiéndolos al ejercicio físico extenuante y se percibió un conjunto de reacciones alarmantes en el sistema orgánico de los animales, a lo cual se denominó estrés biológico (Seyle, 1936 citado en Sánchez, 2010).

Por otro lado, Sánchez (2010) se descubrió que las enfermedades mentales y orgánicas tenían un origen en la alteración fisiológica del individuo y era provocado por estrés, y también la predisposición genética jugaba un rol determinante; sin embargo, las posteriores investigaciones arrojaron como resultado que, a diferencia de los animales, en los individuos afectaba el ambiente social y las amenazas a las que estaba expuesto el sujeto, ello generaba estrés, asimismo, denotó que las respuestas del estrés ocasionaban alteración biológica y fisiológica en los seres humanos.

Se plantea el aporte de Sánchez (2010), desde la medicina se planteó la connotación que las enfermedades se originaban por diferentes factores ambientales, genéticos, biológico, entre otros, no obstante, se resaltó que la amenaza ambiental provocó una respuesta de presión y tensión y ello produjo efectos emocionales ocasionando dificultad, retraso, deterioro y algunas enfermedades crónicas.

Se consideró la perspectiva biológica, se considera lo propuesto por Goleman (2015), las situaciones complicadas suelen desatar irritabilidad y

frustración cuando la persona no puede responder a ello, para que el ser humano tenga calidad de vida, es necesario un ambiente laboral adecuado.

Asimismo, Goleman (2013) habla de la "dimensión emocional de la lógica", se refiere a la inteligencia emocional, es la capacidad de una persona para reconocer y darse cuenta de sus emociones y utilizar esa conciencia para manipular su comportamiento y sus relaciones y ello puede favorecer para que haya mejor respuesta frente a eventos estresantes.

Además, añade que la persona que tienen el rol de líder en un equipo de trabajo, es necesario que regule sus emociones, ya que tiene un fuerte impacto sobre el estado emocional de los demás integrantes del grupo (Goleman, 2013).

Por otra parte, el neurólogo argentino Manes refiere que conforme el mundo se globaliza, el mundo se torna más híbrido y desigual, generando mayor dificultad en la salud mental, si bien es cierto, la tecnología tiene grandes beneficios, sin embargo, la brecha más grande que genera es la no conexión con otras personas, y ello puede generar mayor estrés en las personas (Manes, 2015).

El estrés provocó sobre activación biológica debido a la exposición intensa de eventos estresores (internos y externos), afectó el lóbulo frontal, encargado de regular las estrategias conductuales, asimismo se activó el sistema nervioso autónomo, se liberó cortisol y ello generó las reacciones fisiológicas en el cuerpo (Carrillo, 2019).

Por último, se tomó a Iniesta (2016) planteó que el estrés fue la relación de factores biológico, psicológico y social, es decir, la interacción

estrecha entre contexto e individuo, era la percepción de los individuos frente a lo que sucede y los recursos internos que tenían para afrontar el evento, es así que, los procesos cognitivos y el historial de aprendizaje determinaban la reacción y respuesta que el sujeto emitía, y a su vez, se consideró que existe el estrés positivo que fue percibido como oportunidad y estrés negativo, que fue percibido como obligación, la determinación dependió del desequilibrio psicológico y fisiológico.

El estrés fue planteado tomando en cuenta a los experimentos y perspectivas, por primera vez se relacionó al estrés con el ambiente laboral y se planteó como aquellas reacciones fisiológicas frente al desequilibrio causado por demandas y las relaciones interpersonales laborales, se originó cuando las habilidades, medios, expectativas no se vinculaba con la misión y visión empresarial, asimismo, en el área laboral se empezó a utilizar el término presión para minimizar el estrés laboral y justificar prácticas inadecuadas, por ende, fue necesario definir presión, como aquellas situaciones aceptables que alertaba al sujeto, si la tensión era elevada, se denominaba estrés laboral (Levi, 1971, citado en OIT, 2016).

Asimismo, diferentes autores propusieron definiciones de la variable estrés laboral. El término estrés fue un conjunto de eventos que tenían efectos saludables o dañinos para el organismo, por tanto, la persona percibía y recibía información de un estímulo complicado al que no podía brindar solución, el cerebro enviaba la orden para que se genere angustia y presión, a su vez, se emitía la respuesta fisiológica, motora y cognitiva que permitía que el organismo busque una solución efectiva y rápida, la

salud se vía afectada si la duración, intensidad y frecuencia aumentaba. Por consiguiente, el estrés hacía parte del proceso de adaptación y evolución del ser humano (Carrillo et al. 2019).

Se consideró al estrés como la interacción entre el sujeto y el contexto que fue percibido como amenaza y que atentaba contra la salud y equilibrio, se producía un desajuste diferente en cada persona, la relación fluctuaba entre la demanda y la respuesta a dicha demanda, provocando estrés. Era un proceso biológico que resultaba positivo y saludable para el organismo ya que, mejoraba la capacidad para huir frente a una situación de amenaza o alerta, o la adaptación al nuevo ambiente. Cuando variaba los niveles de intensidad ocasionaba sufrimiento y enfermedades en el ser humano (Urquidi y Rodríguez, 2010).

Se resaltó lo propuesto por la Organización Internacional de Trabajo (2016), las instituciones adoptaban los términos presión y reto por estrés para justificar las inadecuadas prácticas dentro del ambiente laboral. La presión y reto permitía que el trabajador se encuentre en un estado de alerta y tenga la motivación para aprender y afrontar diferentes circunstancias. El estrés aparecía cuando la presión era excesiva y perjudicaba la salud de los trabajadores y las ganancias de la institución.

También, la Organización Mundial de la Salud (2018) se refería al estrés como aquella situación que involucraba el proceso psicológico y físico, surgía para dar respuesta cuando el sujeto percibía eventos peligrosos, y se presentaban reacciones físicas.

Además, se enfatizó el estrés laboral en profesores, se consideró las características de la personalidad que afectaba la salud de los docentes y ello a su vez impactaba en la enseñanza de los alumnos, se agregaron tres principales definiciones, el primero hacía referencia a un estímulo externo que provocaba presión en la persona, el segundo incluía la respuesta subjetiva del sujeto, y el último hacía referencia a la reacción física que se presentaba en el cuerpo como respuesta al estímulo percibido, además, a través de un estudio que se realizó se identificó que la tensión en docentes que era provocada por los superiores y directores (Coates y Thoresen, 1976 citado en Cuadros, 2020).

Por otro lado, Castillo (2011) propuso que el trabajo del docente era amplio e interesante ya que, brindaba aprendizajes a otros, sin embargo, era una función desgastante y los docentes sufrían debido al estrés laboral, era un reflejo del camino que debían pasar los docentes para brindarle una adecuada enseñanza a los alumnos, pero que dicho camino estaría inmerso de situaciones estresantes, de las cuales el docente debía enfrentarse y no siempre era recompensado por sus esfuerzos educativos. Asimismo, cuando dicha problemática era percibida en las aulas de clase, los docentes presentaban un sinnúmero de sintomatologías.

Por último, Muraca (2016) planteaba que el estrés laboral en profesores era una respuesta desagradable, que tenía cambio fisiológico y se modificaba el trabajo del docente, se percibía las exigencias como superiores a las posibilidades de respuesta y por ello no se brindaba estrategias de afronte adecuadas.

Al igual que las definiciones del estrés docente, se propuso los factores que estaban involucrados, Castro (2008) propuso que existían factores que desencadenaban estrés laboral en docentes, los más significativos eran, la relación con alumnos que presentaban problemas de conducta, dinámica familiar de los progenitores que esperaban que los maestros fueran contenedores emocionales y los escucharan, el estilo de liderazgo del director y las relaciones con otros colegas. Asimismo, se planteó los siguientes factores:

- Conducta inadecuada del estudiante: La motivación, actitud desafiante del estudiante y la poca o nula implicancia de los progenitores en el aprendizaje de los estudiantes, generaba influencia para que se muestre en los docentes, asimismo, acciones o tareas incompletas, o la mayoría de estudiantes desaprobaban, y a su vez, las conductas disruptivas que se presentaban en el aula por un determinado estudiante propiciaba que los demás se distraigan o que el ambiente fuera hostil y aquella acción inadecuada se replique en más estudiantes, lo cual impedía que se desarrolle la clase (Kyriacou, 2018).

- Evaluación del desempeño: El ministerio de educación implementó la evaluación a docentes anualmente a través de pruebas, asimismo, constantemente se evaluaba su desempeño para determinar si se había logrado concretar las metas de aprendizaje, por otro lado, los docentes recibían capacitaciones, clases e incluso se les obligaba a inscribirse en cursos adicionales con el fin de ampliar los conocimientos y estrategias para la enseñanza, ello propiciaba el desarrollo de enfermedades en los

docentes, debido a las excesivas exigencias, demandas y presión para concretar los logros mensuales (Kyriacou, 2018).

- Administración del tiempo: El horario del docente era recargado ya que, sus labores continúan por el resto del día, calificando los ejercicios o evaluaciones, preparando clases, además, debían responder y cumplir con funciones administrativas asignadas, y a su vez, repartir el tiempo para sus actividades del hogar y la familia, cabía resaltar que existía una gran diferencia en géneros ya que, las docentes mujeres tenían mayor posibilidad de presentar estrés ya que realizaban mayores actividades domésticas a diferencia de los docente hombres (Kyriacou, 2018).

Del mismo modo se explicaba las causas del estrés docente, y se tuvo en cuenta a Zavala (2008), las causas del estrés laboral en docentes empezaban con la presencia de emociones de confusión, producto de la presión del clima de trabajo, ello influía en las respuestas hacia al alumnado y en las demás funciones y, se resaltaban las siguientes causas:

- Recursos materiales y humanos reducidos: La institución educativa no asumía los materiales o recursos tecnológicos que se utilizaban para desarrollar las clases, el docente presentaba frustración ya que, su desempeño estaba limitado, por otro lado, los estudiantes presentaban dificultades de aprendizaje y para ello requerían de intervención y atención a dicha situación, el docente no se daba a abasto, requería ayuda y no obtenía aquel apoyo (Zavala, 2008).

- Desinterés del alumnado: En el aula y el proceso de enseñanza, el alumnado presentaba desinterés, falta de motivación para atender las clases y responder a ellas, si las conductas persistían, en el docente presentaba desánimo e insatisfacción, e incluso percibía incompetencia por no resolver a aquellas situaciones (Zavala, 2008).

- Reconocimiento social: La función de los docentes no se valoraba en la comunidad (Latinoamérica), los progenitores y alumnado no tomaban en cuenta el esfuerzo y sacrificio que realizaban los docentes (Zavala, 2008).

- Clima inadecuado: Existían dificultades en las relaciones interpersonales de los docentes, poca o nula comunicación entre colegas, ello se generaba por el exceso de trabajo y el mínimo tiempo de descanso o no existía tiempo para socializar, ello predisponía el estrés (Zavala, 2008).

De forma similar, se plantea los efectos del estrés docente y considerando a Salvador (2013) el estrés laboral en docentes provocaba daños irreversibles en la persona si no se detectaba a tiempo, además, los malestares también se presentaban en el círculo cercano del sujeto (familiares, compañeros de trabajo, amigos), sumado a ello, el tratamiento involucraba gastos ya que, la persona requería de tratamiento multidisciplinario y lo más relevante que no se revierte es el sufrimiento del individuo, por ello se presentaba las siguientes consecuencias:

- Docente: La presencia de estrés en los docentes genera un deterioro significativo en el área cognitiva ya que, la memoria, atención y

las respuestas inmediatas se alteran y disminuyen, además, en el aspecto físico los docentes presentaban insomnio, falta de apetito, pérdida o incremento de peso al consumir excesivamente alimentos, caída de cabello, dolores musculares (cuello, columna), cansancio, fatiga, asimismo, en el área psicológica se presentaba ansiedad, depresión, frustración, comparación con los colegas, sensación de incompetencia profesional, irritabilidad frente a las tareas, la enseñanza tenía un nivel básico y buscaban permisos médicos (León, 2013).

Por otro lado, referente a los alumnos, el docente se mostraba con irritabilidad para responder las inquietudes, utiliza un lenguaje agresivo o despectivo con los estudiantes, nerviosismo y apatía, y no brindaba tiempo y disponibilidad para mantener con los padres de familia, cancelaba las reuniones y demás actividades extras (León, 2013).

- Institución educativa: Las consecuencias del estrés afectaban al área administrativa y a la institución general, ya que, la enseñanza está en riesgo, asimismo, el ambiente se tornaba tenso, generando inestabilidad en el clima laboral, las condiciones de trabajo se modificaban, se generaba discusiones entre docentes por motivos innecesarios, la atención hacia el alumnado se perdía, por otro lado, la institución recibía sanciones, demandas de los padres de familia y también de la dirección regional de educación, ello ocasionaba cese de la práctica profesional (León, 2013).

De forma semejante, se explicaba los tipos de estrés docente y para ello se resaltaba a Selye que presentó el estrés como positivo y a la vez

como nocivo, dependerá del tipo y cómo se presentaba en los docentes, cabe resaltar que el estrés en general tenía una función de adaptación en el organismo y que era propia del bienestar, funcionalidad y equilibrio (Selye, 1976, citado en Carrillo et al. 2019):

- Eustrés: El individuo mostró respuestas funcionales y adecuadas y se tuvo en cuenta los cambios fisiológicos del cuerpo, el objetivo fue salvaguardar al sujeto a través de la preparación para que afronte los eventos externos que involucraban los procesos cognitivos y que plantee soluciones. Todos los individuos presentaron este tipo de estrés y brindó sensación de satisfacción ya que, se afrontó la situación de forma rápida, lo cual permitió visualizar al evento amenazador, se generó presión, se utilizó las habilidades y se respondió de forma adaptativa (Iniasta et al., 2016).

- Distrés: Referido a la respuesta exagerada o nula del sujeto frente a los estresores, ello fue el resultado de las exigencias ambientales, elevadas y permanentes, el individuo tuvo dificultad para responder. Este tipo de estrés nublabla la visión del sujeto, no permitió visualizar los objetivos y tampoco brindar respuestas adaptativas a las diferentes situaciones, por tanto, ocasionó daños irreversibles en la persona, se presentó un marcado desequilibrio tanto físico y mental, las relaciones interpersonales e intrapersonales se deterioraron, el sujeto se aisló, además, los procesos cognitivos se alteraron (atención y memoria) (Iniasta et al., 2016).

De igual manera, se explicó las fases del estrés docente, se resaltó que Selye presentó el estrés como aquel proceso que tiene etapas consecutivas, por ello, el sujeto debió atravesar la primera fase o etapa para pasar al siguiente (Selye, 1976, citado en Carrillo et al. 2019):

- Alarma: Fue la primera fase del proceso del estrés, el sujeto reaccionó al evento activador o amenazante, el cerebro envió la orden y se liberó cortisol con el fin de activar y permitir que la persona se prepare y responda a la amenaza, asimismo el sistema dopaminérgico estaba involucrado, la adrenalina generaba que el aire no ingrese al tórax y se tenga sensación de opresión, presión arterial y ansiedad, por otro lado, la dopamina generó placer o satisfacción luego de la respuesta que se brindó. Cabe resaltar que dicha fase tenía una duración corta y no generó daños en la salud de la persona (Iniesta et al., 2016).

- Resistencia: Cuando el estímulo amenazante se dilató, la duración, el sujeto empezó la dicha fase, los síntomas fisiológicos se equilibraron y disminuyó cuando se percibió menor amenaza del estímulo. Se utilizó las capacidades para responder de forma efectiva a la situación, no generó daño significativo ya que, la duración fue menor y el sujeto intentó responder al evento o huyó, además, se ignoró el evento de peligro hasta lograr buscar respuestas (Iniesta et al., 2016).

- Agotamiento: Es la última fase del proceso de estrés, luego de intentos fallidos para responder a la situación estresante, el sujeto empezó la fase de agotamiento, la duración del evento fue prolongada, por tanto, el

organismo liberó mayor cantidad de cortisol con la finalidad de responder al estímulo, debido a que no sucede, el docente siguió intentando responder y se presentó la irritabilidad, se perdió la motivación, la voluntad, control de emociones e impulsos, el docente no rendía de forma adecuada, las capacidades se alteraron. Debido a que el sujeto se encontró expuesto a esta fase durante un largo tiempo, la salud física y mental se deterioraron (Inieta et al., 2016).

Se tomó en cuenta la adaptación de la escala de estrés laboral en el ámbito educativo, Torres (2017) y planteó las dimensiones:

- Superiores y recursos: Referido al acceso que se les brindó a los individuos para la libre utilización de recursos tecnológicos, materiales que se requirió para las funciones, además, acceso a las instrucciones de determinados aparatos nuevos o complejos, así como también, involucra constantes capacitaciones para el uso correcto y adecuado de los diferentes recursos tecnológicos pertenecientes a la institución, asimismo, las funciones, estilos y sistemas que tenía el líder o superior, el desempeño de este determinó las reacciones futuras de los empleados, ya que la satisfacción con el ambiente de trabajo y la productividad estuvo definida según el trato del supervisor o jefe (Torres, 2017).

- Organización y equipo de trabajo: Referido a la estructura, ambiente, identidad y esquema productivo de la institución que se manifestó de manera natural y propio. El ambiente presentó diferentes características y ello fue percibido por los docentes de la institución, por lo tanto, el comportamiento estuvo condicionado a alterarse o modificarse

según el entorno, fue necesario recalcar el control que el sujeto tuvo frente a las actividades asignadas y existió posibilidad de crecimiento personal, por otra parte el espacio de trabajo de los colaboradores donde desarrollaban sus tareas fue de suma importancia porque los trabajadores desarrollaron afecto de pertenencia al espacio (Torres, 2017).

Para el trabajo se consideró el modelo teórico desequilibrio-esfuerzo-recompensa, tenía la finalidad de identificar las condiciones laborales que estaban relacionadas con la reciprocidad referente a las recompensas y al trabajo, y reducir e incluso predecir los peligros para la salud (Siegrist, 1996, citado en Tirado, 2019).

Se enfatizó en las expectativas de los trabajadores en función del valor y cantidad de trabajo, ello determina la percepción que el sujeto tiene, las relaciones de equidad y equilibrio generaron bienestar, satisfacción e incluso motivación en los trabajadores, si había desequilibrio en las relaciones de reciprocidad, se presentaba emociones negativas, conductas dañinas y la salud se deterioraba. Aquellos trabajadores que presentaron la siguiente relación no recíproca, fueron más proclives de presentar estrés laboral, personas con carga laboral, mostraron mayor esfuerzo y fuerte deseo de reconocimiento, minimizaron la cantidad de trabajo y maximizaron las formas de afrontamiento (Tirado, 2019).

Por consiguiente, se presentó alto esfuerzo y baja recompensa, referidos a los contratos de trabajo no definidos (remuneración, horas de trabajo) y el sujeto no tenía varias alternativas de trabajo (precariedad en

el mercado laboral, entre otros), este tipo de desequilibrio se presentó en personas que tenían un exceso de compromiso o motivación para desarrollar las actividades (perfeccionistas), asimismo, tenían mayor predisposición para presentar riesgo cardiovascular, complicaciones con la presión arterial, fatiga, insomnio, preocupación, disminución del apetito e irritabilidad (Tirado, 2019).

Cabe mencionar que dicho modelo no se basó o trabajó con las tareas (formas), únicamente resaltó el enlace entre esfuerzo y recompensa. El autor mencionó tres tipos de recompensas (salario, seguridad y reconocimiento) que no son negociables y las instituciones debieron de tener en cuenta para que los trabajadores mantengan un desempeño adecuado o alto y a su vez, haya bienestar (Tirado, 2019).

Asimismo, se tomó lo planteado por Fernández-López et al. (2005) para explicar la relación intrínseca e extrínseca entre sujeto y el trabajo, se resaltaron cuatro dimensiones (oportunidad de carrera, apoyo social, bajas compensaciones y demandas laborales):

- Oportunidades de carrera: La institución permitió que el trabajador utilice sus habilidades y creatividad para el desarrollo de las funciones, además se le brindó confianza para que tome decisiones frente al trabajo (Fernández-López et al., 2005).

- Apoyo social: Se refirió al apoyo que recibió la persona de sus pares para realizar el trabajo en equipo, de lo contrario, se provocó aislamiento, enojo y alteró el bienestar del trabajador ya que, tuvo que

responder a las situaciones que tenían tensión y el sujeto estuvo confundido y con preocupación (Fernández-López et al., 2005).

- Bajas compensaciones: Se refirió a la remuneración que recibió la persona, si tenía concordancia con el trabajo realizado o el sueldo era menor o mínimo, el sujeto presentó desmotivación y desgano para desarrollar las labores diarias (Fernández-López et al., 2005).

- Demandas laborales: Se refirió al exceso o carga laboral que percibió la persona y a su vez con un periodo corto para la ejecución, por tanto, el sujeto presentó fatiga y preocupación para concretar todas las labores, la dinámica se mantuvo por un periodo largo de tiempo, la salud de la persona se deterioró (Fernández-López et al., 2005).

Por otro lado, se plantea la psicología positiva propuesta por Martín Seligman, la cual resalta las emociones, rasgos positivos, virtudes, fortalezas, capacidades y motivaciones del ser humano y también; considera el entorno que favorece el bienestar y calidad de vida, y reduce psicopatologías. Las emociones positivas son las sensaciones de felicidad que generan bienestar duradero en las personas, incluye la genética, así como también el ambiente en el que se desenvuelve, algunas experiencias externas difíciles pueden modificar la sensación, sin embargo, con el tiempo el bienestar regresa, es una dinámica de balance y equilibrio. (Contreras y Guerra, 2016).

Los individuos pueden fortalecer su capacidad para experimentar y maximizar emociones positivas, y mejora la salud física, emocional y social,

además, existen ciertas variables como la percepción de un matrimonio exitoso y la religiosidad que se han relacionado, aunque, de manera modesta, con la experiencia positiva y la buena salud (Contreras y Guerra, 2016).

Las emociones positivas pueden centrarse en el futuro, presente o pasado, referente al futuro, están el optimismo, la esperanza, la fe, y la confianza; las relacionadas con el presente son la alegría, la tranquilidad, el entusiasmo la euforia, el placer y la experiencia óptima, que incluye felicidad, competencia percibida e interés intrínseco por la actividad realizada y; Sobre el pasado, las emociones positivas incluyen la satisfacción, la complacencia, la realización personal, el orgullo y la serenidad (Contreras y Guerra, 2016).

Cabe resaltar la importancia de la interpretación subjetiva de factores objetivos en el mantenimiento y creación de la felicidad. Se promueve la idea de que las personas felices tienen mayor probabilidad de ver los eventos y circunstancias de la vida de manera que refuerzan y promueven su bienestar, esperan resultados positivos en el futuro, tienen un sentido de control sobre el resultado de sus acciones y confían más en sus habilidades o destrezas (Contreras y Guerra, 2016).

Así mismo, se ha observado que las personas con serios problemas de salud que presentan una percepción optimista de la enfermedad tienen una vida más prolongada, y reportan mejor calidad de vida que aquellos que asumen su condición de manera pesimista, las personas pesimistas

presentan mayor deterioro en su estado de salud y bienestar, mientras que la orientación optimista se asocia con resistencia a la enfermedad y resultados más favorables en la evaluación de su salud (Contreras y Guerra, 2016).

Las personas felices son más sociables, y existe motivo para pensar que su felicidad se debe a un alto nivel de socialización satisfactoria. La investigación ha mostrado que las personas que son optimistas pueden prevenir síntomas depresivos utilizando el entrenamiento cognitivo y la terapia de resolución de problemas sociales. Por otro lado, las personas pesimistas tienen ocho veces más posibilidades de deprimirse cuando se presentan contratiempos, rinden menos en los estudios, en los deportes y en la mayoría de los trabajos, tienen peor estado de salud, de una vida más corta y mantienen relaciones interpersonales más inestables (Contreras y Guerra, 2016).

Los factores protectores laborales se definen como aquellas características personales o elementos del ambiente, o la percepción que se tiene y son capaces de disminuir los efectos negativos que el proceso de estrés laboral puede tener sobre la salud y el bienestar, disminuirían la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermar. Se propone los siguientes factores protectores (Quispe, 2019):

- A nivel individual: La flexibilidad psicológica, las redes de apoyo familiar y social, actividades de ocio y deportes, actividad física, alimentación balanceada, horarios de descanso, no utilizar bebidas

(cafeína, alcohol o drogas), tener un organizador para las actividades diarias, valores alineados con la misión y visión del centro educativo (Quispe, 2019).

-A nivel institucional: Apoyo psicoemocional del departamento psicopedagógico, confianza entre los trabajadores, trabajo en equipo, oportunidad de crecimiento profesional, clima adecuado, confianza en los docentes para que puedan plantear propuestas de solución de problemas, capacitaciones, recursos pedagógicos, cultura organizacional, valores de la institución (Quispe, 2019).

Para la perspectiva filosófica se tomó en cuenta la era posmoderna, donde prima el individualismo, la sociedad se enfoca en concretizar las actividades, opciones que son alternativas para generar o acercar al sujeto al hedonismo a corto plazo (placer), y con ello se presencia la apatía, indiferencia y deserción que se disimula y oculta a través de la autorrealización y el continuo mensaje de progresar y avanzar juntos hacia las metas.

Desde años remotos, se predijo la llegada de la era del vacío (Lipovetsky, 1986), era que se caracterizó por la flexibilidad y la estimulación de las necesidades, cuyo fin fundamental fue satisfacer aquellas necesidades con la errónea idea de generar satisfacción personal y autorrealización, no obstante, cuando se satisfacía una necesidad, la sensación de vacío permanece y ello permite que se genere un círculo vicioso, donde se cosifica y materializa las metas y por otro lado, el proceso y los procedimientos debieron ser transmitidos como sencillos y ligeros,

aunque genera dolor y sufrimiento, por tanto, los sujetos son parte de una dinámica donde se esfuerzan y el logro no recompensa el esfuerzo.

Entonces, encontramos individuos frustrados, estresados, con dolor y sufrimiento, pero a su vez, debieron mostrar una positividad extrema, ya que ello se refuerza continuamente en la sociedad, lo cual conllevó a que el nivel de estrés sea mayor y se muestra en los diferentes aspectos de la vida (Lipovetsky, 1986).

Por consiguiente, se consideró a Lipovetsky (1986), la personalización es típico de lo que se percibe en los sujetos, la libertad, el descanso está en apogeo, pero al mismo tiempo, la exigencia de cumplir o alcanzar determinadas metas socialmente aceptadas y validadas, ello conlleva a que los sujetos en el trabajo, realicen mayores actividades, pero al mismo tiempo deben equilibrar con las actividades de ocio y de socialización, con la finalidad de lograr autorrealización en todas las áreas de su vida ya que, solo así obtienen placer inmediato y alcanzan la famosa autorrealización.

Por tanto, los sujetos se impacientan, se frustran, se irritan y perciben que las horas del día son cortas para hacer todo lo exigido socialmente, se presentan las reacciones fisiológicas, psicológicas, se presenta, el estrés, ansiedad y depresión, entre los tantos problemas de salud mental que se muestran en las estadísticas de la actualidad (Lipovetsky, 1986).

Por otro lado, haciendo referencia a la explotación en el humano, Han (2010) planteó como el consumismo y la sociedad en la actualidad se

vuelve más activa y productiva, lo cual conlleva a que los sujetos se autoexijan más para responder y hacer frente a las diferentes situaciones que se plantean, es así que, en los centros laborales, los operarios deben desarrollar las funciones del puesto referidas a la carrera o área de especialización y a su vez, realizar otras funciones que demandan otras capacidades, habilidades y conocimientos.

Asimismo, cabe enfatizar que, se genera un rechazo hacia al fracaso, por tanto, los sujetos se encuentran en un círculo vicioso donde se exigen e incluso se desempeñan en varios trabajos y ello lo perciben como sinónimo de autorrealización, cuánto más se exigen y cuánto más cansancio perciben, mayor es la satisfacción personal (Han, 2010). Cabe resaltar que dicho comportamiento genera estrés laboral en los trabajadores, sin embargo, no se percibe como tal, ya que, socialmente se muestra una competencia exagerada por demostrar quién puede exigirse más y quién puede resistir más al cansancio, frustración y presión consecuentes de la exigencia extrema. Al final tenemos a personas quemadas y auto explotadas, con fuertes problemas de salud.

Además, se planteó el marco conceptual que se utilizó en la investigación:

- Estrés laboral: Las instituciones implantaron o disimulaban la presión que ejercían sobre los trabajadores, llamando al estrés como tensión o presión necesaria para que los sujetos respondieran adecuadamente (OIT, 2016).

- Estrés docente: Eran las respuestas que un individuo brindaba, que el docente brindaba frente a las exigencias laborales y demandas de trabajo extra, tales como las interacciones sociales con los demás maestros, reuniones con progenitores, directivos y alumnado, asimismo, la estructura de la institución y también las herramientas y recursos a los que tenía acceso el docente, podía provocar problemas de salud si no contaba con ello (Cuadros, 2020).

- Docente: Agente activo que se desarrollaba en un contexto que transforma ya que, mostraba su enseñanza considerando su cultura y aprendizajes previos, se relacionó e intercambió con los alumnos y permitió que ellos se transformen a sí mismos a través de las clases impartidas, su cultura y contexto social cambió de perspectiva (Nieva, 2016).

- Institución educativa privada: Se definió como un centro que brindaba enseñanzas y cumplía con normas y leyes del ministerio de educación, además, brindaba un servicio a cambio de una remuneración que permitió que la institución funcione tanto en el área administrativa como en la plana docente (Nieva, 2016).

3. VARIABLES

Variable

La variable a estudiar es estrés laboral

Definición conceptual: Las instituciones llamaron al estrés como tensión o presión necesaria para que los sujetos respondieran adecuadamente (OIT, 2016).

Definición operacional: El estrés laboral en docentes, se evaluó mediante una escala de estrés laboral docente que conllevó a identificar el nivel de estrés laboral a través de las categorías, bajo, medio y alto.

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo, nivel y diseño de estudio.

Para el tipo de investigación se tomó en cuenta a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) y el estudio fue de tipo aplicado y tuvo el fin de analizar y precisar datos de un fenómeno respecto a una problemática específica.

Para el nivel de investigación se consideró a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) y el nivel es descriptivo porque tiene el fin de determinar el nivel o incidencia de una variable estudiada, especificar el nivel de estrés laboral en docentes. Asimismo, el diseño fue no experimental, debido a que se investigó sin manipular las variables cuyo objetivo era observar y analizar los fenómenos que se presentaban en su contexto natural y solo se describió una variable y fue un estudio transversal ya que, se recopiló la información en un determinado tiempo, y se tuvo en cuenta el momento exacto y único. El diseño se mostró de la siguiente forma:

Figura 1

Figura del diseño descriptivo

M _____ O

M: Docentes de la Institución Educativa privada

O: Observación del estrés laboral

Población, muestra y muestreo.

Referente a la población, se tomó en cuenta lo propuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la población era el grupo general de sujetos que se tomó en cuenta para ejecutar la investigación y la unidad de análisis constó de 50 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria que trabajaban durante el año 2022 en la Institución Educativa Privada de la ciudad de Ica.

Referente a la muestra, se resaltó a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la muestra es un grupo de la población total que participan en un estudio, por otro lado, se consideró el tipo de muestreo no probabilístico y censal, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es una técnica que no requería de fórmula para seleccionar la muestra y permitió seleccionar al conjunto total de sujetos de la población para la ejecución, por tanto, la muestra correspondió a 50 docentes de la Institución Educativa Privada de Ica.

Para seleccionar la muestra se utilizó los siguientes criterios de inclusión:

- Docentes que laboren en la Institución Educativa Privada.
- Se consideró a docentes de ambos sexos.
- Docentes que tengan de 25 años de edad en adelante.

Se consideró el siguiente criterio de exclusión:

- Docentes que no brinden su consentimiento para participar del estudio.

Tabla 1

Datos del sexo de los docentes

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	27	54%
Mujer	23	46%
Total	50	100%

En la tabla 1 se muestra los datos del sexo de los docentes, se obtuvo que 54% son hombres y 46% son mujeres.

Tabla 2

Datos de la edad de los docentes

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 26 a 40 años	21	42%
De 41 a 55 años	22	44%
De 56 a más años	7	14%
Total	50	100%

En la tabla 2 se muestra los datos de la edad de los docentes, 42% tienen de 26 a 40 años, 44% tienen de 41 años a más y 14% tienen de 56 a más años. Asimismo, el promedio de edad es 45 y considerando ello, se ubican en el rango de edad de 41 a 55 años.

Tabla 3*Datos del estado civil de los docentes*

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	3	6%
Casado	33	66%
Conviviente	13	26%
Viudo	0	0%
Divorciado	1	2%
Total	50	100%

En la tabla 3 se muestra los datos del estado civil de los docentes, 6% son solteros, 66% son casados, 26% son convivientes y 2% es divorciado.

Tabla 4*Datos del nivel de enseñanza de los docentes*

Nivel de enseñanza	Frecuencia	Porcentaje
Inicial	7	14%
Primaria	15	30%
Secundaria	28	56%
Total	50	100%

En la tabla 4 se muestra los datos del nivel de enseñanza de los docentes, el 14% enseñan en nivel inicial, 30% en nivel primaria y el 56% en nivel secundaria.

Tabla 5

Datos de la antigüedad de trabajo de los docentes

Antigüedad de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	3	6%
1 a 5 años	18	36%
5 a 10 años	14	28%
Más de 10 años	15	30%
Total	50	100%

En la tabla 5 se muestra los datos de la antigüedad de trabajo de los docentes, el 6% tienen menos de un año trabajando, 36% tienen de 1 a 5 años, 28% tienen de 5 a 10 años y 30% tienen más de 10 años. Asimismo, el promedio en antigüedad de trabajo son 6 años y se ubican en el rango de 5 a 10 años de antigüedad de trabajo.

Medio de recolección de información

En la investigación se utilizó el siguiente medio de recolección de información: La técnica, Arias (2020) expuso la técnica de la encuesta que se utilizó para evaluar, específicamente se utilizó la escala cuyo instrumento tuvo el fin de medir los rasgos de las personas.

El instrumento que se utilizó fue:

Nombre: Escala de estrés laboral docente

Nombre: Escala de estrés laboral

Adaptación peruana: Ángela Suárez Tunanñaña

Año: 2013

Validez: Validez de contenido: Criterio de juicio de expertos con el análisis binomial, se obtuvo un puntaje menor a 0.05

Validez de constructo: Análisis factorial que se obtuvo 0.953 y la esfericidad de Barlett mostró un índice chi cuadrada de 4752,595

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.966

Autor de la adaptación al área docente: Patricio Jeanpaul Torres
Quinto

Año: 2017

Aplicación: Individual y grupal

Número de ítems: 25

Validez: Validez de prueba de ítem total: Excelente validez para todos los ítems. Validez con juicios de expertos: 0.92, se ubica en la categoría de “excelente validez”

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.994

Procedimiento

El procedimiento a desarrollar fue el siguiente, primero era necesario obtener el permiso del director de la Institución Educativa Privada, asimismo, que los participantes brinden su consentimiento para ser parte del trabajo de investigación. Concretado ello, se procedió a desarrollar una reunión previa para explicar referente al estudio y absolver dudas a los

participantes, por último, se envió un formulario digital a los correos de los docentes para que puedan responder.

Se elaboró en el programa Excel la data de resultados que permitió administrar, organizar la información obtenida y el análisis estadístico se realizó mediante el paquete estadístico SPSS versión 26 (Statistical Package for the Social Sciences) fue un total de programas dirigidos al desarrollo de análisis estadísticos aplicados a las ciencias sociales y examinó de manera concisa las variables involucradas en la investigación; por último fue un recurso estadístico que se empleó en los estudios psicológicos a nivel mundial.

Procesamiento de datos

Procesamiento de datos de la investigación se realizó a través de la estadística descriptiva, cuya rama de la estadística que permite almacenar y ordenar los datos estadísticos en tablas y gráficos y se optó por el uso de las tablas de frecuencia:

-Tablas de frecuencia, ordena los datos y también se le otorga una frecuencia, es decir, las veces que se repite dicho dato, luego de ello se realiza el correspondiente análisis e interpretación que permite obtener una explicación de la particularidad de la muestra. Por otro lado, también se considera la media aritmética, que permite resumir y enfatizar el promedio general del grupo total.

Aspectos éticos

La investigación presentó los aspectos éticos que respaldaron el respeto a la población a utilizar; el trabajo de investigación se presentó al comité de ética para respetar y respaldar la calidad de investigación y autoría, cuyo fin fue salvaguardar la información e investigación planteada por diferentes autores.

Para recopilar la información se solicitó el permiso al director de la Institución Educativa Privada, además se utilizó el principio de autonomía, principio de la bioética que respalda la libre decisión de cada persona, por tanto, se solicitó a cada participante otorgar el consentimiento informado luego de conocer el fin y proceso de la investigación, también se respaldó la no discriminación y se respetó si algún individuo se abstenía a participar (Molina, 2015).

Asimismo, se consideró el principio de no maleficencia, que refiere no causar daño intencional al otro, es así que en la investigación no se solicitó datos personales, además, la investigación tuvo un fin académico y se realizó de forma transparente, respaldando la confidencialidad y protección de datos de los participantes (Molina, 2015).

Por último, se consideró el principio de justicia ya que, los participantes fueron encuestados en las mismas condiciones, evitando desigualdades (Molina, 2015).

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Resultados

Tabla 6

Datos de estrés laboral en docentes

Estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	66%
Medio	11	22%
Alto	6	12%
Total	50	100%

La tabla 6 muestra los datos de estrés laboral en docentes, el 66% (33) presentan un nivel de estrés laboral bajo, el 22% (11) presentan un nivel de estrés laboral medio y el 12% (6) presentan un nivel de estrés laboral alto, lo cual indica que más de la mitad de la muestra tiene indicadores bajos de estrés laboral.

Por otro lado, el promedio de la muestra referente a estrés laboral arrojó un resultado de 90, lo cual indica que los encuestados se encuentran en la categoría estrés bajo.

Tabla 7

Datos de estrés laboral en docentes según la dimensión superiores y recursos

Superiores y recursos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	70%
Medio	10	20%
Alto	5	10%
Total	50	100%

La tabla 7 muestra datos de estrés laboral en docentes según la dimensión superiores y recursos, el 70% (35) presentan un nivel de estrés laboral bajo, el 20% (10) presentan un nivel de estrés laboral medio y el 10% (5) presentan un nivel de estrés laboral alto.

Por otro lado, el promedio arrojó un resultado de 39, lo cual indica que en la dimensión superiores y recursos los encuestados se encuentran en la categoría de estrés bajo.

Tabla 8

Datos de estrés laboral en docentes según la dimensión organización y equipo de trabajo

Organización y equipo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	66%
Medio	8	16%
Alto	9	18%
Total	50	100%

La tabla 8 muestra los datos de estrés laboral en docentes según la dimensión organización y equipo de trabajo, el 66% (33) presentan un nivel de estrés laboral bajo; el 16% (8) presentan un nivel de estrés laboral medio y el 18% (9) presentan un nivel de estrés laboral alto.

Por otro lado, el promedio arrojó un resultado de 45, lo cual indica que en la dimensión organización y equipo de trabajo los encuestados se encuentran en la categoría de estrés bajo.

Tabla 9*Datos de estrés laboral en docentes según sexo*

Categoría	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	55%	15	46%	33	66%
Medio	5	46%	6	55%	11	22%
Alto	4	67%	2	33%	6	12%
Total	27	54%	23	46%	50	100%

La tabla 9 muestra los datos de estrés laboral en docentes según sexo, el 55% (18) de hombres y el 46% (15) de mujeres presentan un nivel de estrés laboral bajo; el 46% (5) de hombres y 55% (6) de mujeres presentan un nivel de estrés laboral medio y 68% (4) de hombres y el 33% (2) de mujeres presentan un nivel de estrés laboral alto.

Por otro lado, el promedio referente a sexo y el nivel de estrés, referente a hombres el promedio arrojó un resultado de 90, lo cual indica que los hombres se encuentran en el nivel de estrés bajo, asimismo, referente a las mujeres el promedio arrojó un resultado de 89, lo cual indica que las mujeres se encuentran en el nivel de estrés bajo.

Tabla 10*Datos de estrés laboral en docentes según edad*

Categoría	De 26 a 40 años		De 41 a 55 años		De 56 a más años		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	13	39%	15	46%	5	15%	33	66%
Medio	4	36%	5	46%	2	18%	11	22%
Alto	4	67%	2	33%	0	0%	6	12%
Total	21	42%	22	44%	7	14%	50	100%

La tabla 10 muestra los datos de estrés laboral en docentes según edad, el 39% (13) de 26 a 40 años, el 46% (15) de 41 a 55 años y 15 (5) de 56 años a más presentan un nivel de estrés laboral bajo; el 36% (4) de 26 a 40 años, 46% (5) 41 a 55 años y 18% (2) de 56 años a más presentan un nivel de estrés laboral medio; y 68% (4) de 26 a 40 años, el 33% (2) de 41 a 55 años presentan un nivel de estrés laboral alto.

Por otro lado, el promedio referente al rango de edad y el nivel de estrés, de 26 a 40 años el promedio arrojó un resultado de 94, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo, asimismo, de 41 a 55 años el promedio arrojó un resultado de 88, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo y de 56 años a más el promedio arrojó un resultado de 85, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo.

Tabla 11*Datos de estrés laboral en docentes según estado civil*

Categoría	Soltero		Casado		Conviviente		Viudo		Divorciado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	6%	20	61%	11	33%	0	0%	0	0%	33	66%
Medio	0	0%	9	81%	1	9%	0	0%	1	9%	11	22%
Alto	1	17%	4	67%	1	17%	0	0%	0	0%	6	12%
Total	3	6%	33	66%	13	26%	0	0%	1	2%	50	100%

La tabla 11 muestra los datos de estrés laboral en docentes según estado civil, el 6% (2) de solteros, el 60% (20) de casados y el 33%(11) de convivientes presentan un nivel de estrés laboral bajo; el 82% (9) de casados, el 9% (1) de convivientes y el 9% (1) de divorciados presentan un nivel de estrés laboral medio; y el 17% (1) de solteros, el 67% (4) de casados y el 17% (1) de convivientes presentan un nivel de estrés laboral alto.

Por otro lado, el promedio referente a estado civil y el nivel de estrés, en el estado civil soltero el promedio arrojó un resultado de 94, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo, asimismo, en el estado civil casado el promedio arrojó un resultado de 93, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo y en el estado civil conviviente el promedio arrojó un resultado de 80, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo.

Tabla 12*Datos de estrés laboral en docentes según nivel de enseñanza*

Categoría	Inicial		Primaria		Secundaria		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	12%	11	33%	18	55%	33	66%
Medio	3	27%	4	36%	4	36%	11	22%
Alto	0	0%	0	0%	6	100%	6	12%
Total	7	14%	15	30%	28	56%	50	100%

La tabla 12 muestra los datos de estrés laboral en docentes según nivel de enseñanza, el 12% (4) de inicial, el 33% (11) de primaria, 55 (18) de secundaria presentan un nivel de estrés laboral bajo; el 27% (3) de inicial, el 36% (4) de primaria y 36% (4) de secundaria presentan un nivel de estrés laboral medio; y el 100% (6) de secundaria presentan un nivel de estrés laboral alto.

Por otro lado, el promedio referente a nivel de enseñanza y el nivel de estrés, en inicial el promedio arrojó un resultado de 92, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo, en primaria el promedio arrojó un resultado de 84, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo y en secundaria el promedio arrojó un resultado de 93, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo.

Tabla 13*Datos de estrés laboral en docentes según antigüedad de trabajo*

Categoría	Menos de 1 año		1 a 5 años		5 a 10 años		Más de 10 años		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	6%	11	33%	8	24%	12	36%	33	66%
Medio	1	9%	4	36%	3	27%	3	27%	11	22%
Alto	0	0%	3	50%	3	50%	0	0%	6	12%
Total	3	6%	18	36%	14	28%	15	30%	50	100%

La tabla 13 muestra los datos de estrés laboral en docentes según antigüedad de trabajo, el 6% (2) que trabajan menos de 1 año, el 33% (11) que trabajan de 1 a 5 años, el 24 (8) que trabajan de 5 a 10 años y el 36% (12) que trabajan más de 10 años presentan un nivel de estrés laboral bajo; el 9% (1) que trabajan menos de 1 año, el 36% (4) que trabajan de 1 a 5 años, el 27% (3) que trabajan de 5 a 10 años y el 27% (3) que trabajan más de 10 años presentan un nivel de estrés laboral medio; y el 50% (3) que trabajan de 1 a 5 años y el 50% (3) que trabajan de 5 a 10 años presentan un nivel de estrés laboral alto.

Por otro lado, el promedio referente a antigüedad de trabajo y el nivel de estrés, en el rango de 1 a 5 años el promedio arrojó un resultado de 93, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo, en el rango de 5 a 10 años el promedio arrojó un resultado de 97, lo cual indica que se

encuentran en el nivel de estrés bajo y en el rango de más de 10 años el promedio arrojó un resultado de 80, lo cual indica que se encuentran en el nivel de estrés bajo.

6. DISCUSIÓN

En cuanto al nivel de estrés laboral en docentes, se muestra que la población encuestada presenta estrés bajo 66%, tiene similitud con la investigación planteada por Guzmán en el 2017, el producto mostró 67% nivel bajo de estrés. Asimismo, el estudio de Cárdenas (2019) difiere con los resultados encontrados ya que, se encontró que el 79% de profesores presentaba estrés medio, ya que el ambiente laboral no fue óptimo y no había estrategias de integración.

Por otro lado, los docentes permanecen en la primera etapa, fase alarma lo cual permite visualizar al evento amenazador y el docente ingresa a un estado de alerta y ello induce a dar soluciones adaptativas para el entorno, a través de ello se puede presenciar la efectividad y desenvolvimiento de los docentes en la institución educativa (Carrillo et al., 2019), además Cuadros en el 2020 resalta que los docentes hacen frente a las exigencias y demandas del entorno laboral y como consecuencia las interacciones sociales con los colegas del área educativa no se ven afectadas.

En cuanto al objetivo general de la investigación, se evidenció una relación directa con la investigación planteada por Pezúa en el 2018, ya que busca identificar el estrés laboral en docentes de una institución educativa, lo cual sirvió para monitorear la presencia de estrés en los docentes y así poder brindar soporte a los docentes que necesitan ayuda, resultando similar a la conclusión del trabajo presente.

En cuanto al nivel del estrés laboral en docentes referido al sexo, se muestra que el 46% de mujeres y 55% de hombres presentan estrés laboral bajo, sin embargo, el estudio planteado por Gallegos en el 2019 difiere de los resultados, ya que, se encontró que el 22% de mujeres presentó mayor estrés laboral, evidenciando una gran diferencia referente al sexo masculino, el grupo femenino tenía mayor cantidad de horas extras.

Por otro lado, no se evidenció vulnerabilidad específica referente al sexo, ya que los docentes presentan eustrés (estrés positivo o funcional) pueden desarrollar habilidades de resolución de problemas, además, se les brinda oportunidad de crecimiento a docentes de ambos sexos (Tirado, 2019), además, al responder a eventos de alarma, la dopamina se dispara y genera placer y satisfacción al dar una respuesta al evento, por tanto, el contacto con el evento fue de corta duración y no generó daños en la salud del docente (Iniasta et al., 2016).

En cuanto al nivel del estrés laboral en docentes referido a la edad, el 46% de docentes se encuentran entre las edades de 41 a 55 años, asimismo presentaron estrés bajo, se encuentra similitud con la investigación planteada por Bermeo en el 2019, ya que la edad que predomina son docentes de 40 años, sin embargo, difiere de los resultados, ya que, el 12% del rango de edad presentó mayor estrés laboral.

Por otro lado, en el estudio no se evidencia diferencia o vulnerabilidad entre los grupos de edades, ello indica que independientemente de la edad, los docentes responden de manera óptima

a los eventos estresores en el ámbito laboral, mostrando la capacidad de sobrellevar y adaptarse al medio, lo cual es evidencia de la regulación de emociones que tienen (Goleman, 2015) y los docentes cuentan con una relación directa, fluida y adecuada con los superiores y los comportamientos son dirigidos con conciencia y apertura.

En cuanto al nivel del estrés laboral en docentes referido al estado civil, el 61% de docentes son casados y están en la categoría estrés bajo, sin embargo, difiere del estudio de Vargas en el 2019, ya que los resultados arrojaron que el 82% de docentes casados y que trabajaban en turno tarde presentaban moderado estrés.

Por otro lado, tener apoyo y soporte emocional de la pareja o compañero en situaciones difíciles, permite externalizar los miedos y dificultades en el ámbito laboral para así recibir contención y opiniones desde otra perspectiva lo cual hace que el nivel de estrés no incremente, además la Organización Mundial de la Salud en el 2018 manifiesta pasar por situaciones de tensión no afecta de manera negativa la salud de los docentes, hace que afronte de manera adaptativa las diferentes circunstancias laborales.

En cuanto al nivel del estrés laboral en docentes referido al nivel de enseñanza, el 55% de docentes enseñan en secundaria, están en la categoría estrés bajo y no hubo diferencias en los niveles de enseñanza, ello presenta similitud con el estudio de Pezúa en el 2018 ya que, el 90%

de docentes presentó estrés bajo y no hubo diferencias significativas entre los niveles de primaria y secundaria.

Por otro lado, no hay diferencias entre los niveles de enseñanza, así como también no son grupos vulnerables, lo cual indica que los docentes tienen capacidades, recursos internos y externos para sobreponerse y afrontar las situaciones o estímulos estresores en el ámbito laboral, además considerando a Tirado en el 2019, en la institución educativa se brindan oportunidades de carrea, apoyo social, compensaciones adecuadas y las actividades laborales no interfieren con otras actividades de los docentes, por tanto no se produce un desequilibrio o desbalance.

Los factores protectores laborales resaltan la flexibilidad psicológica, las redes de apoyo familiar y social, actividades de ocio y deportes, actividad física, alimentación balanceada, horarios de descanso, el apoyo psicoemocional del departamento psicopedagógico, confianza entre los docentes, trabajo en equipo, oportunidad de crecimiento profesional, clima adecuado, capacitaciones y recursos pedagógicos (Quispe, 2019), además la psicología positiva en los docentes desarrolla el optimismo y la felicidad al desenvolverse en las diferentes áreas, brinda apertura para las relaciones sociales, fortaleciendo así los recursos internos y externos para hacer frente a estímulos y experiencias difíciles, lo cual ha permitido prevenir los cambios fisiológicos que genera el estrés laboral en docentes del presente estudio.

7. CONCLUSIONES

PRIMERO: En cuanto al nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022, el 66% de la muestra presentó un nivel de estrés bajo, lo cual indica que los docentes en general tienen una reacción adaptativa a las situaciones demandantes y de presión.

SEGUNDO: En cuanto al nivel de superiores y recursos como dimensión del estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022, el 70% de la muestra presentó un nivel de estrés bajo, lo cual indica que los docentes reciben recursos tecnológicos y se presenta una adecuada relación con los directivos.

TERCERO: En cuanto al nivel de organización y equipo de trabajo como dimensión del estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022, el 66% de la muestra presentó un nivel de estrés bajo, lo cual indica que los docentes se encuentran en un ambiente laboral adecuado y no altera su bienestar.

CUARTO: En cuanto al nivel de estrés laboral según sexo en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022, el 55% de hombres presentó un nivel de estrés bajo, los hombres tienen capacidad para hacer frente a los diferentes eventos de exigencia.

QUINTO: En cuanto al nivel de estrés laboral según edad en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada de Ica, 2022, el 46% de participantes entre 41 a 55 años presentó un nivel de estrés bajo, tomando en cuenta la etapa, ello indica que los docentes pueden manejar de forma óptima los eventos de alta demanda en el trabajo, además no se da la auto explotación.

SEXTO: El nivel de estrés es bajo, por tanto, los docentes se desarrollan de forma óptima en las diferentes áreas de la institución educativa privada, lo cual muestra que la era posmoderna no ha afectado a los docentes, ya que la presión y exigencia en el trabajo tienen un equilibrio con el afronte a dichos eventos, permite que se tenga un desenvolvimiento adecuado.

8. RECOMENDACIONES

A los estudiantes que inicien el proceso de investigación tener en cuenta el estrés laboral enfocado al área educativa ya que, incrementa la data de investigación y se da a conocer nuevos datos de otras instituciones educativas, lo cual lleva a un proceso de análisis y comparación.

A los directivos de la institución educativa privada donde se desarrolló la investigación, tener en cuenta y fomentar el apoyo psicoemocional a los docentes y brindar un ambiente laboral cómodo y propicio para el desarrollo de las relaciones interpersonales.

A los directivos de la institución educativa privada donde se desarrolló la investigación, brindar importancia y resaltar las evaluaciones constantes hacia los docentes cuya finalidad es evaluar los niveles de estrés en favor de promover la salud y también propiciar la calidad de servicio ofrecido hacia los alumnos.

A los estudiantes investiguen referente al estrés laboral en docentes, indagar el estrés laboral en función del sexo de los docentes, ya que, con el tiempo ello puede variar y determinado grupo puede ser afectado por la sintomatología, además determinar si los resultados nuevos son diferentes a lo obtenido en la presente investigación.

A los estudiantes investiguen referente al estrés laboral en docentes, analizar el estrés laboral en función de los grupos de edades de los

docentes, ya que, con el tiempo determinada población puede estar afectada.

A los directivos de la institución educativa privada donde se desarrolló la investigación, evaluar el nivel de estrés para constatar con el tiempo, que permanece en nivel bajo y ello no afecta la salud y el desenvolvimiento de los docentes.

9. REFERENCIAS

- Agencia Peruana de Noticias Andina (14 de septiembre de 2021). *Aconsejan espacios de diálogo entre docentes para reducir estrés por pandemia.* <https://andina.pe/agencia/noticia-aconsejan-espacios-dialogo-entre-docentes-para-reducir-estres-pandemia-861558.aspx>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis guía para la elaboración.* Biblioteca Nacional del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Basantes, A. (2016). *El estrés y el desempeño laboral en los docentes de la unidad educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24395>
- Bayona, V. (2018). *Estrés laboral en los docentes del Senati-Talara.* [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_5093b12c835e99cf703e35dc0f42ebe3
- Bermeo, C. (2019). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la unidad educativa Rosa de Jesús Cordero, Ecuador.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9561>

- Cárdenas, J. (2019). *Estrés laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. 7083 "Manuel Gonzales Prada, San Borja*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38214/C%c3%a1rdenas_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranco, S. y Pando, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el periodo 2013-2017. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 522-544.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065196>
- Chapa, A. y Valle, W. (2020). *Estrés y desempeño en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista, Ica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1094>
- Cuadros, A. (2020). *Revisión teórica sobre el estrés laboral en docentes universitarios*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo].
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16583/1/CUADROS_CURIE_ALE_EST.pdf
- Fernández-López, J., Fernández-Fidalgo, E. y Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa-DER. *Rev Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170.

<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-pdf-13074244>

Gallegos, L. (2019). *Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40023/Gallegos_CLD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Guzmán, A. (2017). *Estrés laboral y desempeño en docentes, Ecuador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador].

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14229>

Han, B. (2010). *La sociedad del cansancio*. Herder

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Iniesta, A., Azcona, J., Guillén, C., Meléndez, A. y Pastrana, J. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona: Editorial Sans Growing Brands de España.

Kyriacou, C. (2018). *Factores del estrés laboral en docentes: antiestrés para profesores*. Barcelona: Ediciones Octaedro de España.

León, R. (2013). *Consecuencias y prevención de los riesgos laborales por causa de la carga mental y el estrés psicosocial*. Madrid: SATSE.

Lipovetsky, G. (1986). *La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Anagrama.

Ministerio de Educación. (2021). *Evaluación del desempeño docente*.
<https://goo.gl/T8gjQ5>

Melchiorre, P., Guihard, T. y Velasco, A. (11 de junio de 2019). *Estrés laboral, factor de riesgo para sufrir depresión, obesidad y diabetes*.
Gobierno de México.
<https://www.gob.mx/conampros/articulos/manejo-del-estres-laboral?idiom=es>

Navinés, R. y Martínez-Santos, R., Olivé, V. y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: Implicaciones para la salud física y mental. *Medicina clínica*, 146(8), 359-366. <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>

Nieva, J. y Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y sociedad*, 8(4), 65-70.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002

Oficina internacional del trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. OIT. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización mundial de la salud (2014). *Documentos básicos*. Biblioteca de la OMS. http://apps.who.int/gb/bd/s/s_index.html.

Organización mundial de la salud (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones.

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Organización panamericana de la salud (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Biblioteca de la OPS.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Oramas, A., Almirall, P. y Fernández, I. (2017). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 281-282.

http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131501382007000200002&script=sci_arttext&lng=ptt

Oramas, A., Rodríguez, E. y Rodríguez, L. (2007). Estrés laboral en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato-México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 28-52.

http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131501382007000200002&script=sci_arttext&lng=ptt

Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.

<http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>

Pezúa, J. (2018). *Estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas en Tingo María*. [Tesis de maestría, Universidad

Nacional del Centro del Perú].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNCP_11d38dd2c931769f872b49ecea0789b5

Ramírez, V. (2018). *Estrés laboral y sus efectos en el desempeño del docente en los centros de atención integral de la secretaría de bienestar social, Guatemala*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala].
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/10272/1/22%20T%28863%29Psi.pdf>

Rojas-Pimentel, J y Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciéndo*, 23(1), 71-77.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>

Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 55-63.
<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Sierra, J., Ortega, V. y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés. *Malestar e subjetivade*, 3(1), 10-59.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>

Suárez, A.(Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista Psique Mag*, 2 (1), 33-50.
<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>

- Torres, P. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/531>
- Tirado, G. (2019). *Aplicación del modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa en profesionales sanitarios: el papel de la identificación y la sobre implicación en la salud ocupacional*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:EDPgPsiSalGtirado/TIRADO_CARDENAS_Gumersindo_Tesis.pdf
- Torres, R., Huamán, E. y Ojeda, A. (2020). *Estrés laboral y análisis de resiliencia en docentes del distrito de Sunampe, Ica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/898>
- Urquidi, L. y Rodríguez, J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), 1-21. <http://revista.inie.ucr.ac.cr>
- Vargas, K. (2019). *Estrés laboral en los docentes de la Institución educativa regional los Andes de Juliaca*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_9e2cf44425f27838c0ffc54fa3015585

Vásquez, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizan clases virtuales*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1157>

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: concepto, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802/174>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ALUMNO: EVELYN XIOMARA QUINTANILLA QUINTANILLA

ASESOR: DR. JOSÉ CARLOS APARCANA HERNÁNDEZ

TEMA: ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN ICA, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022?</p>	<p>General:</p> <p>OG: Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>OE1. Determinar el nivel de superiores y recursos como dimensión del estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.</p> <p>OE2. Determinar el nivel de organización y equipo de trabajo como dimensión del estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.</p> <p>OE3. Determinar el nivel de estrés laboral según sexo en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.</p> <p>OE4. Determinar el nivel de estrés laboral según edad en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.</p> <p>OE5. Determinar el nivel de estrés laboral según estad civil en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.</p>	<p>Estrés laboral:</p> <p>Dimensión 1: Superiores y recursos</p> <p>Dimensión 2: Organización y equipo de trabajo</p>

DISEÑO METODOLOGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Tipo: Aplicado</p>	<p>Población: docentes de la Institución Educativa Particular- Ica</p> <p>Tamaño de la muestra: 50 docentes</p> <p>Muestreo: No probabilístico censal</p> <p>Criterios de inclusión:</p> <p>Docentes que laboren en la Institución Educativa Privada.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se consideró a docentes de ambos sexos. - Docentes que tengan de 25 años de edad en adelante. <p>Criterios de exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docentes que no brinden su consentimiento para participar del estudio. 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Escala de estrés laboral docente (Torres, 2017)</p>



Jose Carlos Aparcana Hernández

Dr. APARCANA HERNANDEZ JOSÉ CARLOS

DNI: 21553760

Asesor

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

ALUMNO: EVELYN XIOMARA QUINTANILLA QUINTANILLA

ASESOR: DR. JOSE CARLOS APARCANA HERNANDEZ

TEMA: ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN ICA, 2022.

VARIABLE 1				
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INTRUMENTO
Superiores y recursos	Misión y visión Administración Recursos pedagógicos Participación Presión laboral Respeto interdisciplinario Confianza laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Escala Tipo Likert	Escala de estrés laboral docente

Organización y equipo de trabajo	Participación Objetivos en común Competitividad Liderazgo Resolución de problemas Cohesión Apoyo laboral	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25		
----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	--	--



José Carlos Aparcana Hernández

Dr. APARCANA HERNANDEZ JOSÉ CARLOS

DNI: 21553760

Asesor

AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE INSTRUMENTO

Yo, Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla, egresada de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista de Ica, con código de estudiante 151140762U.

Con el fin de obtener el grado de Licenciada en Psicología, realizo la presente investigación titulada “estrés laboral en docentes de educación básica regular en una Institución Educativa Privada en Ica, 2021” por tanto, solicito la autorización para utilizar la adaptación de la escala de estrés laboral al área educativa titulada “escala de estrés laboral docente”



COMITÉ NACIONAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR
PARMA
REGION DE EDUCACIÓN

Dr. Patricio Joaquín Torres Quinto
ESPECIALISTA DE CONVIVENCIA ESCOLAR
UGEL TARMA

Autor del instrumento

Patricio Torres Quinto

DNI 702263

CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Preparando el Camino para la Acreditación”

CARTA N° 002-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

San Borja, 25 de febrero del 2022

MBA GONZALES CHAVEZ, JUAN WILFREDO

Director

Institución Educativa Privada Data System's Ingenieros

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Dr. Jacinto Alberto QUISTGAARD ALVAREZ Director del Programa de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista sede San Borja, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para la señorita **Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla** egresada del Programa de Psicología, quien necesita realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para concluir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada **“Estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022”** requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente



Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C Ps P 3516

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA



ASOCIACION EDUCATIVA
DATA SYSTEM'S INGENIEROS

El Palacio de la Educación

R.U.C. 20452708583



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ica, 07 de marzo de 2022

SEÑOR : Dr. JACINTO ALBERTO QUISTGAARD ALVAREZ
DIRECTOR DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA - UPSLB – SEDE SAN
BORJA

Presente.-

Me es grato dirigirme a usted, a nombre de la Institución Educativa "Data System's Ingenieros", y a su vez para informar que la señorita **Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla**, egresada del Programa de psicología, tiene la AUTORIZACIÓN para desarrollar su trabajo de investigación titulado "**Estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución Educativa Privada**", a llevarse a cabo en nuestra casa de estudios.

Agradecemos la atención a la presente, sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarles las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"DATA SYSTEM'S INGENIEROS"
MRA. J. Wilfredo González Chávez
DIRECCIÓN GENERAL

Av. Matias Manzanilla N° 479 - Tifs.: 233529 - 603206
Av Las Palmeras N° 150 - Urb. Valle Hermoso - Telf. 623518 - 623519
EMAIL: dsigraf@hotmail.com - **WEBSITE:** www.dsi.edu.pe

INSTRUMENTO

Ficha sociodemográfica

A. Datos demográficos

1. Sexo

Hombre

Mujer

2. ¿Qué edad tiene?

_____ años

3. Estado civil

Soltero

Casado

Conviviente

Viudo

Divorciado

4. ¿En qué nivel enseña?

Inicial

Primaria

Secundaria

5. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la institución educativa?

Menos de un año

1 a 5 años

5 a 10 años

Más de 10 años

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DOCENTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que se relacionan con el estrés laboral en el docente. Es necesario que responda todas las preguntas según su experiencia profesional. Cabe mencionar, no hay respuesta buena o mala.

		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	Me estresa no comprender la misión y la visión de la institución educativa.							

2	Me estresa presentar informes a cada rato a los directivos de la institución educativa.							
3	Me estresa cuando no estoy en condiciones óptimas para realizar mis actividades académicas.							
4	Me estresa tener recursos limitados para realizar mi labor pedagógica.							
5	Me estresa cuando el director de la institución educativa no dé la cara por mí ante los directivos de la UGEL.							
6	Me estresa cuando el director de la institución educativa no toma en consideración mis aportes.							
7	Me estresa cuando integro equipo de trabajo donde prima intereses particulares sobre los institucionales.							

8	Me estresa cuando mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Me estresa cuando el aporte de mi equipo no es considerado en la toma de decisiones.							
10	Me estresa trabajar sin tener en consideración las metas claras de la institución educativa.							
11	Me estresa cuando las políticas institucionales impiden mi buen desempeño.							
12	Me estresa cuando los colegas del área no están en condiciones para desarrollar nuestra labor pedagógica de manera óptima.							
13	Me estresa cuando el director no se preocupa por mi bienestar.							
14	Me causa estrés el no tener conocimiento del manejo de las TICs.							
15	Me estresa no tener un espacio privado y							

	adecuado dentro de la institución.							
16	Me estresa manejar mucho papeleo dentro de la institución.							
17	Me estresa cuando el director no tiene confianza en la labor que desempeño.							
18	Me estresa cuando no hay organización adecuada en la institución.							
19	Me estresa, si no hay espíritu de cuerpo, entre mis colegas, para realizar algún reclamo.							
20	Me estresa cuando la institución educativa carece de dirección y objetivos.							
21	Me estresa cuando me presionan demasiado en la labor que realizo.							
22	Me estresa trabajar con colegas de otras áreas.							

23	Me estresa cuando colegas del área no me brindan su apoyo cuando los necesito.							
24	Me causa estrés cuando veo que no respetan a los directivos, colegas y a persona.							
25	Me causa estrés, el no contar con herramientas tecnológicas adecuadas para mi área.							

¡GRACIAS POR PARTICIPAR!

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Ficha técnica de la escala de estrés laboral docente

Nombre	Escala de estrés laboral docente
Título original	Escala de estrés laboral
Autor original	Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)
Año de creación	1989
Autor de la adaptación peruana	Ángela Suarez Tunanñaña
Año	2013
Ámbito de aplicación	Área organizacional
Validez	Validez de contenido: Criterio de juicio de expertos con el análisis binomial, se obtuvo un puntaje menor a 0.05 Validez de constructo: Prueba Kaiser-Meyer-Okin (KMO) se obtuvo 0.953 y la prueba de esfericidad de Barlett mostró un índice chi cuadrada de 4752,595.

	Confiabilidad	Se obtuvo la consistencia interna general: $\alpha = 0.966$
	Adaptado al área docente	Patricio Jeanpaul Torres Quinto
	Año de la adaptación	2017
	Ámbito de aplicación	Área educativa (docentes)
	Aplicación	Individual y grupal
Garantías psicométricas de la adaptación	Validez	Validez de prueba de ítem total: Excelente validez para todos los ítems. Validez con juicios de expertos: 0.92, se ubica en la categoría de “excelente validez”
	Confiabilidad	Se obtuvo la consistencia interna general: $\alpha = 0.994$
	Tema de investigación	Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo
Garantías psicométricas de muestras peruanas	Autor y año	Jhair Castillo Pinedo, 2021
	Confiabilidad	Se obtuvo la consistencia interna general: $\alpha = 0.966$
	Tema de investigación	Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior en el distrito de Comas

Autor y año	Pamela Blas Lara, 2018
Validez	Validez de contenido (criterio de jueces): Menor a 0.05 Prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): 0.953 Prueba de sfericidad de Barlett: chi-cuadrado=4752,595
Confiabilidad	Se obtuvo la consistencia interna general: $\alpha = 0.966$
Tiempo de administración	15 minutos
Composición	Está compuesta por 25 ítems, agrupadas en 2 dimensiones (superiores y recursos, y organización y equipo de trabajo).
Calificación	Tipo Likert
Corrección	Para la corrección se otorgó los siguientes valores nunca=0, raras veces=1, ocasionalmente=2, algunas veces=3, frecuentemente=4, generalmente=5 y siempre=6.

El sumatorio total se registró de la siguiente forma bajo=25 al 115, medio=116 al 126, alto=127 al 157.

La sumatoria por dimensión:

Dimensión 1: bajo=25 al 115, medio=116 al 126, alto=127 al 157

Dimensión 2: bajo=14 al 65, medio=66 al 71, alto=72 al 98.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El propósito de este estudio fue determinar el nivel de estrés laboral en docentes de educación básica regular en una Institución Educativa Privada de Ica. Todos los participantes completaron un cuestionario demográfico y se les realizó preguntas de un instrumento relacionados al estrés laboral en docentes. Su participación en el estudio se dio en un solo momento y fue VOLUNTARIO, nadie pudo obligarlo a participar si no lo deseaba. Debe también saber que toda la información que brindó será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, sólo será conocida por las personas autorizadas que trabajaban en el estudio y por nadie más.

Le aseguramos que la información que proporcionó se guardó con la mayor confidencialidad posible. Su nombre no fue utilizado en ningún reporte o publicación que resultó de este estudio.

Si participó del estudio, ayudó a la comunidad científica a conocer el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Privada de Ica. La información que usted proporcionó pudo ayudar a usted o a otras personas en la

comunidad para conocer su nivel de estrés. Además Ud. podía solicitar los resultados de la escala de estrés laboral.

Usted podía decidir no participar en el estudio.

No hubo una compensación económica por su participación en el estudio.

La participación en el estudio no implicó algún costo para Ud.

Las únicas personas que conocían de su participación fueron los integrantes del equipo de investigación. No se compartió la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

Le aseguramos que la información que proporcionó se guardara con la mayor confidencialidad posible. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serían asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntara si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de la participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera

necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, pudo contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla al teléfono 997068413, o por correo electrónico a evelyn.quintanilla@upsjb.edu.pe

Al participar en el estudio, usted no estuvo renunciando a ninguno de sus derechos. Si tenía preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; pudo contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encargaba de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí pudo contactarse con el Mg. Antonio Flores, Presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe , o pudo acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro “Contacto con los investigadores”

_____ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.

_____ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de "Sí" o "No"

_____ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participe en los mismos.

_____ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

Código del Participante

Fecha