



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Docentes de
Centros Educativos Secundarios Estatales Rurales Juli – Puno
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Mercado Calderón, Mishel Yandery (ORCID:[0000-0002-5252-5381](https://orcid.org/0000-0002-5252-5381))

ASESORA:

Mgtr. Padilla Carrasco, Lily Margarita (ORCID:[0000-0001-8032-5582](https://orcid.org/0000-0001-8032-5582))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mis padres Nelly y Omar, a mi esposo Jhon e hijos Luana y Fabrizzio por el apoyo incondicional que me brindan siempre.

Agradecimiento

Agradezco a dios por haberme permitido llegar hasta donde estoy, a mis padres por guiarme y apoyarme en todo, a mi esposo e hijos por apoyarme en todo este proceso no ha sido sencillo llegar hasta donde me encuentro pero gracias al apoyo de cada uno de ustedes he logrado mi cometido.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pag
Tabla 1. Nivel de estrés laboral en docentes de centros educativos secundarios estatales Juli – Puno, 2021	17
Tabla 2. Niveles de estrés en la dimensión clima organizacional	18
Tabla 3. Niveles de estrés en la dimensión estructura organizacional	19
Tabla 4. Niveles de estrés en la dimensión territorio organizacional	20
Tabla 5. Niveles de estrés en la dimensión tecnología	21
Tabla 6. Niveles de estrés en la dimensión influencia del líder	22
Tabla 7. Niveles de estrés en la dimensión falta de cohesión	23
Tabla 8. Niveles de estrés en la dimensión respaldo del grupo	24
Tabla 9. Niveles de afrontamiento al estrés en la dimensión afrontamiento activo	25
Tabla 10. Niveles de afrontamiento al estrés en la dimensión acudir a la religión	26

Resumen

El presente estudio planteó como objetivo principal describir el nivel de estrés laboral y sus estrategias de afrontamiento en docentes de centros educativos secundarios estatales rurales Juli – Puno 2021. Esta fue una investigación cuantitativa, básica y de tipo descriptivo simple. Donde participaron como parte de la población 132 docentes de centros educativos secundarios estatales rurales Juli – Puno. Con el fin de recolectar los datos, se hizo uso del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT/OMS y el Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) de Carver (1989). Obteniendo como resultados un 73.5% de estrés intermedio y las dos estrategias de afrontamiento más usadas por los docentes corresponden a la dimensión afrontamiento activo y acudir a la religión. En conclusión existe un nivel de estrés preocupante, ya que puede ser dañino para su salud mental y calidad de vida.

Palabras clave: Estrés laboral, afrontamiento al estrés, docentes rurales.

Abstract

The main objective of this study was to describe the level of work stress and its coping strategies in teachers of rural state secondary schools Juli - Puno 2021. This was a quantitative, basic and simple descriptive research. Where 132 teachers from rural state secondary schools Juli - Puno participated as part of the population. In order to collect the data, the ILO/WHO Occupational Stress Questionnaire and the Questionnaire of Ways of Coping with Stress (COPE) by Carver (1989) were used. Obtaining as results a 73.5% of intermediate stress and the two coping strategies most used by teachers correspond to the active coping dimension and turning to religion. In conclusion, there is a worrying level of stress, since it can be harmful to your mental health and quality of life.

Keywords: Work stress, coping with stress, rural teachers.

I. INTRODUCCIÓN

La OMS (2004), indica al estrés laboral como una respuesta que los individuos pueden tener ante demandas y presiones ocupacionales que no son acordes con sus habilidades y conocimientos, y es la respuesta que pone a prueba su capacidad para hacer frente a la situación. A nivel mundial La OMS y la OIT, estiman que hasta la fecha uno de cada tres docentes presenta estrés laboral, lo que conlleva en porcentaje al 21% (13.230.000 docentes) (UNESCO, 2020).

Para el caso de América Latina, mediante una encuesta realizada por ACSI Latinoamérica acerca del estrés en docentes, dónde se tuvo la participación de 317 profesores pertenecientes a 14 países, cuyo resultado fue que el 80% de docentes tenían un estado de estrés más alto que antes de la pandemia del coronavirus, el 12% manifestó que es igual y sólo el 8% consideró que es más bajo. De igual modo, otros motivos causantes de estrés son la cantidad de tareas por calificar (38.5%), encargarse de las tareas del hogar (37.7%), atender las llamadas de los padres de familia (28.2%), y tensión por efectuar satisfactoriamente con su plan de estudios (27.2%) (Díaz, 2020).

En el Perú, el principal sector afectado por estas medidas tomadas de parte del gobierno es el área educativa, al haberse decretado la interrupción de clases presenciales y con ello la enseñanza; como consecuencia más de 9,9 millones de agentes educativos a nivel nacional tuvieron un impacto negativo (UNESCO, 2020). Es por tal motivo que el MINEDU planteó “Aprendo en Casa” como estrategia de educación a distancia escolar, la cual consiste en la transmisión de contenido educativo a través de la televisión, radio e internet para estudiantes de educación básica regular, con esto tratar de sostener la educación continua y restablecer la labor de los docentes, con una mirada orientada hacia la educación virtual, desde este punto se vio reflejada muchos inconvenientes de conectividad, accesibilidad e interacción con los estudiantes (Defensoría del pueblo, 2020). Tal como lo refiere Bada et al. (2020), las estructuras interactivas del actual sistema educativo peruano pueden contribuir a incrementar los niveles de estrés en el trabajo de los docentes, por ende puede indicar un aspecto negativo de su desempeño profesional.

Sin embargo, no se puede asegurar la igualdad y calidad educativa en todo el territorio nacional y más aun teniendo en conocimiento que en las zonas rurales tienen muy escaso acceso a las TIC'S, ya que los datos brindados por el INEI acerca del área rural a nivel nacional, el 5.9% tiene acceso a internet, el 7.5% a una computadora, el 48.5% a un televisor y el 75.8% a la radio (INEI, 2020) resultando difícil la enseñanza virtual planteada, por ende aquellos docentes que laboran en estas zonas, se ven obligados a buscar estrategias, no solo para una adecuada enseñanza, también para poder tener una adecuada interacción y satisfacción personal de la labor que estos realizan y que está siendo adecuada para los estudiantes, de manera que puedan alcanzar las metas y propósitos que se demanda (Neuwirth. et al. 2021).

En tal sentido y de acuerdo con Panayiotou. et al. (2021) se enfatiza la calidad de vida de los docentes en tiempos de pandemia, la cual se ve infligida a causa de diversas dificultades que atraviesan actualmente para la ejecución de sus funciones y deberes laborales, afectando su bienestar físico, anímico y mental. Trayendo como consecuencia no solo a nivel de sus labores dificultades de interacción con los estudiantes sino también en el ámbito familiar, social; muy poca comunicación e interacción aun así estando todo el día en casa pero desde ahí siendo absorbido más de sus 8 horas laborales establecidas (Tomasik. et al. 2021). Por otro lado, se han hallado diversos estudios acerca de estos temas, sin embargo se carece de datos obtenidos en el área rural y mucho menos en tiempos de pandemia, resaltando la importancia de saber cuál es la realidad educativa en el Perú, para poder establecer el impacto dado por el estrés laboral y de tal manera tomar mejores decisiones.

El estrés laboral es una preocupación en aumento, esto debido a la situación actual que atravesamos y a los cambios que este conlleva en las áreas laborales por lo tanto, como sugiere Olivares (2017), la constante exposición al estrés conlleva a consecuencias físicas y psicológicas como el agotamiento emocional, disminución del crecimiento personal y otras consecuencias, que provoca el estrés, y estos no solo traen efectos que desgasten a uno mismo sino también desgastan a su entorno tanto familiar y laboral, esto conllevará a presentar cambios

emocionales como el mal humor, frustración o agitarse con facilidad, sentirse preocupado por pensar que pierde el control de una situación.

Por otro lado tal como refieren Pittman y Gaines (2015). Las principales barreras que limitan la capacidad de los maestros para usar e integrar la tecnología en las aulas son la falta de recursos, tiempo y apoyo, ya que los medios digitales son en la actualidad una herramienta fundamental en la educación virtual, y muchas instituciones educativas han adoptado procesos de capacitación en línea con el único propósito de mantener un proceso de aprendizaje sostenible. Por consiguiente, se plantea como problema general de esta investigación, ¿Cuáles son los niveles de Estrés Laboral y Estrategias de afrontamiento en Docentes de Centros Educativos Secundarios Estatales Rurales Juli – Puno 2021?

En cuanto a la justificación de este estudio, a nivel teórico, se busca acrecentar el conocimiento científico sobre el estrés laboral en docentes y las estrategias de afrontamiento que más utilizan, teniendo en consideración modelos teóricos que describen la realidad problemática del estrés y la importancia del impacto que causa en el área educativa durante la pandemia del COVID - 19.

A nivel Social, la presente investigación busca describir la realidad actual, con el fin de que en un futuro se realicen medidas de intervención y prevención, tales como programas o talleres que conlleven a un adecuado manejo de la salud emocional y la manera de afrontar diversas patologías. Además de informar la importancia e influencia que tiene el docente en el contexto educativo y social. Con esto se busca reducir los niveles de estrés.

Para dar respuesta a la pregunta se plantea el objetivo general: describir el nivel de estrés laboral en docentes de centros educativos secundarios estatales rurales Juli – Puno 2021. Siendo los objetivos específicos, describir el nivel de Clima organizacional en docentes de centros educativos secundarios estatales rurales Juli – Puno 2021, describir el nivel de Estructura organizacional en docentes de centros educativos secundarios estatales rurales Juli – Puno 2021, describir el nivel de Territorio Organizacional en docentes de centros educativos secundarios

estatales rurales Juli – Puno 2021, describir el nivel de Tecnología en docentes de centros educativos secundarios estatales rurales Juli – Puno 2021, describir el nivel de Influencia del líder en docentes de centros educativos secundarios estatales rurales Juli – Puno 2021, describir el nivel de Falta de cohesión en docentes de centros educativos secundarios estatales rurales Juli – Puno 2021, describir el nivel de Respaldo del grupo en docentes de centros educativos secundarios estatales rurales Juli – Puno 2021. Describir las dos estrategias que más utilizan los docentes de centros educativos secundarios estatales Juli – Puno, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para Roldán y Díaz (2021) su trabajo de investigación tiene el objetivo de, identificar las estrategias de afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de una institución educativa – Ecuador. La metodología de investigación es: deductiva – inductiva, estadística. Los resultados muestran que el 35.5% de docentes tiene estrés laboral leve, el 29% presenta estrés laboral medio, el 25.8% estrés laboral y el 9.7% estrés laboral alto. Se concluye por lo tanto que se debe considerar su salud mental, la sobrecarga que presentan por enseñanza virtual, la dificultad que tienen para poder adaptarse a las herramientas tecnológicas y los métodos de dar clases desde casa limitando a los docentes, lo cual desencadena en un agotamiento progresivo desembocando en estrés.

Para Veras (2020) en su investigación cuantitativa, planteó como objetivo correlacionar el estrés docente y las estrategias de afrontamiento más utilizadas en docentes de secundaria. En cuanto a los resultados se reporta que la estrategia más usada fue la utilización de la religión, de igual manera hay correlación positiva en los niveles de desmotivación y los de mal afrontamiento. Como conclusión se toma en cuenta el importante rol que juega la desmotivación dentro de la salud mental a la hora de abordar el estrés docente, por lo tanto se deben prestar atención con el fin de buscar diversas alternativas para la prevención de patologías.

Por otro lado Pérez (2017) planteó como objetivo de identificar el grado de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en una institución educativa de la ciudad de Quito – Ecuador. La metodología utilizada es no experimental, cuantitativa y de enfoque exploratorio correlacional. Se obtuvieron los siguientes resultados: los profesores tienen un nivel moderado de estrés, siendo la principal fuente de este el papel gerencial y la estructura y clima organizacional, en cuanto a las estrategias de afrontamiento que más utilizan son el “coping activo”, la planificación y la reinterpretación positiva. En cuanto a la conclusión, en primer lugar se halló que a pesar de que los docentes se encuentran divididos en 2 grupos de trabajo todos perciben el estrés de forma similar, acerca de las estrategias que más utilizan se puede decir que dichos docentes no necesitan sentirse estresados

para activar algún tipo de afrontamiento, debido a que con anterioridad planifican sus actividades, esto lo hacen de manera y con pensamiento positivo.

Contreras y Barraza (2016) La presente investigación presenta el siguiente objetivo: establecer las estrategias de afrontamiento al estrés que usan los docentes de nivel básico de la ciudad de Asunción - Paraguay. La metodología de investigación es no experimental, estadística. Se obtuvieron como resultados, que las estrategias de afrontamiento que más usan son “Busco alternativas para solucionar las situaciones que me estresan”, con una media de 3.6, “Me doy ánimos para sentirme mejor” con una media de 3.4 y “Pienso de manera positiva” con una media de 3.8. Conclusión: Aquellos docentes que cuentan con un nivel de estudio superior son aquellos que hacen uso de las estrategias señaladas.

Bada et al. (2020) La investigación tiene por objetivo principal precisar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos - Chimbote. La metodología es descriptiva y correlacional. Los resultados muestran una preponderancia de 80.7% del nivel medio de estrés laboral, el 17.9% tienen un nivel bajo de estrés y por último sólo el 1.4% presenta un nivel de estrés alto; al respecto de clima organizacional el 78.6% tuvo un alto nivel, el 19.3% nivel medio y el 2.1% bajo nivel. Como conclusión se demuestra que, si se mejora el clima organizacional, se disminuiría el nivel de estrés, ya que se evitaría problemas de ausencia por cansancio mental y físico, es por ello que el director debe ejercer liderazgo que conlleve a un cambio, de tal manera que se mejora la relación interpersonal, propiciando un ambiente beneficioso y salubre entre compañeros de trabajo.

Por otro lado Cuba (2019) en su investigación sustenta el objetivo de establecer una diferencia de estrés laboral en docentes de instituciones públicas en el nivel secundario. La metodología contempla el enfoque cuantitativo y descriptivo. Como resultados tenemos 2 tipos: la primera corresponde a docentes contratados en la cual se observó que el 16.36% de los docentes tienen un alto nivel de estrés, el 76.37% tienen un nivel medio de estrés y el 7.27% se encuentran en un nivel bajo de estrés laboral; con respecto a los docentes nombrados se tiene que el

26.67% están con un alto nivel de estrés, el 73.33% en un nivel medio de estrés laboral. La primera conclusión establece que no hay una diferencia en cuanto a los años de servicio, género, situación socioeconómica, estado civil ni condición laboral, por lo tanto, es irrelevante al momento de la explicación.

Finalmente para Gamarra (2018) en su investigación: determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas de Mollepata – Anta. En cuanto a la metodología el diseño es descriptivo correlacional transversal. Obtuvo como resultado un 50% de los docentes tienen un nivel alto de estrés laboral, un 7.14% de docentes tienen un nivel de estrés laboral moderado, el 38% un nivel de estrés normal y el 4.76% de los docentes presentan un nivel muy bajo de estrés laboral. A modo de conclusión general que alrededor de un 57.14% de docentes que labora en esta institución sufre de estrés laboral entre niveles de moderado a alto, lo cual influye en su desempeño y calidad de vida.

Según Siegrist (1996), el estrés laboral se conceptualiza como la falta de equidad y reciprocidad de los esfuerzos realizados, y la recompensa recibida en el trabajo. En cuanto a la teoría transaccional de Lazarus y Folkman (1987) sobre el estrés y el afrontamiento, los individuos evalúan a menudo aquellos estímulos que forman parte de su entorno, este proceso de tasación genera sensaciones, que al interpretarse de manera dañina, desafiante o amenazante (es decir, estresante), la angustia resultante inicia estrategias de afrontamiento para manejar las emociones o tratar de abordar el factor estresante en sí. Los procesos de afrontamiento conllevan a producir un resultado (es decir, un cambio en la persona - relación ambiental), que se reevalúa como favorable, desfavorable o no resuelto (Biggs et al. 2017).

Es por ello que la determinación favorable de aquellos factores estresantes da como resultado emociones positivas, no obstante las que no son favorables o no resueltas producen angustia, lo cual induce a que la persona busque y considere muchas más opciones de afrontamiento, con el fin de tratar de resolver el estresor. Acorde con este criterio al estrés de le puede definir como la exhibición a estímulos tanto internos como externos evaluados como potencialmente desafiantes,

amenazantes o dañinos, que exceden la capacidad de afrontamiento del individuo (Klapproth et al. 2020).

El estrés laboral produce una sensación o sentimiento de saturación mental y física, los síntomas a nivel físico que son identificables son los siguientes: Dolor de cabeza, mareos y náuseas, temblores, taquicardias, rigidez de cuello o mandíbula, tensión muscular y contracturas. También tenemos los síntomas a nivel emocional como, irritabilidad, mal humor, ansiedad, inseguridad, problemas para tomar decisiones, pérdida de memoria, miedo o temor, dificultad para concentrarse, bajo estado de ánimo y depresión, estos síntomas afectan directamente al sueño generando insomnio y problemas de salud, como enfermedades cardíacas, presión arterial alta, obesidad y diabetes (APA, 2020).

En cuanto a las Fases del estrés laboral según Selye (1956) son tres: La primera es la fase de alarma, cuando nos enfrentamos a una situación potencialmente estresante, nuestros cuerpos crean una reacción química, liberando hormonas de adrenalina y cortisol, esto se denomina respuesta al estrés agudo, pero se conoce más ampliamente como respuesta de lucha o huida (Young, 2019). La segunda es la fase de resistencia, esta etapa indica que su cuerpo está tratando de volver a su estado natural liberando hormonas antiinflamatorias para calmar y aliviar los efectos negativos del estrés. Sin embargo, si el estrés continúa y no se toma el tiempo para recuperarse, es posible que se encuentre ingresando a las dos últimas etapas de estrés, adaptación y agotamiento, más rápido (Lumen, 2019). La última es la fase de agotamiento, en la cual, la fuente estresante permanece y es probable que se experimente agotamiento físico y emocional debido a la falta de energía, logrando que el sujeto colapse, provocando insomnio, falta de motivación, ansiedad, fatiga y depresión. (Robinson, 2015).

El clima organizacional, influye en aquellas percepciones compartidas por los sujetos que laboran en este ambiente y el significado adjunto a las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan los empleados, sus comportamientos y percepciones que estos tienen de manera positiva o negativa (Berberoglu, 2018).

La estructura organizacional, es la forma en que se asignan las funciones y responsabilidades que cada integrante debe desempeñar en la empresa y/o institución para lograr los objetivos planteados (Winnubst, 2018).

El territorio organizacional, se refiere al espacio donde los trabajadores realizan sus actividades diarias, lo que también juega un papel importante en los resultados organizacionales. En este sentido, cabe señalar que los territorios extranjeros o donde se viola la privacidad suelen ser fuentes importantes de estrés (Lang, 2022).

Tecnología, se refiere a todos aquellos recursos utilizados por una organización laboral, dispuestas hacia los trabajadores, se tienen en cuenta con los requisitos, de trabajo y la capacidad de utilizar los recursos en su totalidad (Alhawari. et al. 2021).

La influencia del líder, se refiere a la “actividad del líder” y su origen hacia la evocación de los niveles de estrés observables por los trabajadores, dentro de la organización. Esta es decisiva para el comportamiento de los empleados y para el logro de las metas organizacionales (Tobon y García, 2021).

Falta de cohesión, se indica como la carencia de unión del grupo o la falta de participación, la cual puede afectar y ser un factor de estrés para el cumplimiento de las actividades de los individuos. Por ello, la cohesión del grupo y el grado de cooperación entre los colaboradores constituyen un factor protector frente al estrés organizacional (Fonseca. et al. 2019).

Respaldo del grupo, se relaciona con el tipo de apoyo que desarrollan los grupos de trabajo cuando uno de los empleados percibe estrés. Por ello cuando un colaborador se siente más solidario con un colega o supervisor, tiende a exhibir menores niveles de estrés; de lo contrario, podría llegar a convertirse en la principal fuente de estrés (Voelkel y Brandt, 2019).

Las dimensiones pertenecientes a las estrategias de afrontamiento incluyeron afrontamiento activo (por ejemplo, concentrar los esfuerzos en hacer algo sobre la situación), supresión de actividades competitivas (centrarse en

abordar el problema), afrontamiento de la moderación (obligarse a esperar el momento adecuado para hacer algo), planificación (pensar en cómo manejar mejor la situación) y soporte emocional (conseguir apoyo emocional de amigos o familiares). En contraste, las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción fueron relacionados con evitar el dominio proactivo y deliberado, y con abdicar de la propia responsabilidad para gestionar la nueva situación, la negación (actuar como si esta situación nunca ha sucedido), enfocar y liberar emociones (enojarse y dejar que las emociones fuera), desentendimiento mental (mirar televisión para pensar menos en ello), desentendimiento conductual (darse por vencido para intentar metas) y la desconexión relacionada con el alcohol o las drogas (beber alcohol o drogas para pensar menos). Las estrategias también implican lo inverso de la reinterpretación (no aprender algo de la situación), y la aceptación (no aprender a vivir con ella) (Aulén. et al. 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación utilizado es básica, ya que es fundamental y subyace a otros tipos de investigación, Se lleva a cabo con la expectativa de que producirá una amplia base de conocimientos que probablemente formen el trasfondo de la solución de conocimientos reconocidos o problemas actuales o futuros, también se le llama investigación básica, pura y fundamental. (Patten y Newhart, 2017).

Asimismo se empleó el enfoque desde el punto de vista cuantitativo, ya que fue basada en recopilar, analizar e interpretar información, mediante la medición objetiva y la recolección de datos que se pueden medir y cuantificar, a través de encuestas y cuestionarios. (Anderson et al. 2018).

El diseño, es no experimental, al no haber adulteración de dichas variables, que normalmente son descriptivas, generalizan mejor que sus contra partes experimentales y, como tal, tienden a tener elementos relativamente más fuertes de validez externa; y de corte transversal descriptivo, porque la investigación se realizará en un momento específico y en una población característica (Dehejia, 2015).

3.2. Variables y operacionalización

Estrés Laboral

Definición Conceptual: Puede definirse como las reacciones físicas y emocionales adversas que se producen cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las habilidades, recursos o necesidades del trabajador, el cual puede ser la causa de problemas de salud y también lesiones, que tiene como resultado una alta probabilidad que afecte a la salud de los trabajadores a corto o largo plazo (Gluschkoff et al. 2016).

Definición operacional: La presente variable mide el nivel de estrés de los trabajadores en su ámbito laboral, a través del Cuestionario de Estrés Laboral

OIT/OMS, dicho instrumento consta de 25 ítems, distribuidas en 7 dimensiones con 7 alternativas de respuesta, cuyos resultados son los siguientes: Bajo Nivel de estrés, Nivel Medio de Estrés, Estrés y Alto nivel de estrés.

Indicadores:

Clima Organizacional: Recursos humanos, Estructura Organizacional: Uso de autoridad y responsabilidad, Territorio Organizacional: Espacio privado de trabajo, Tecnología: Uso adecuado de la tecnología, Influencia del Líder: Uso de organización de sus recursos, Falta de Cohesión: Notoriedad dentro del grupo de trabajo y Respaldo del Grupo: Respaldo de metas.

Escala de Medición: Ordinal.

Afrontamiento al Estrés

Definición Conceptual: Son aquellos pensamientos y comportamientos que se utilizan para gestionar las demandas tanto internas como externas de una condición estresante. (Stephenson, 2020).

Definición Operacional: La presente variable determina y mide la manera en la que las personas enfrentan situaciones estresantes, por intermedio del Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE), el cual consta de 52 ítems, distribuido en 3 dimensiones con 2 alternativas de respuesta, cuyos resultados son los siguientes: 25 Puntos: muy pocas veces emplea ésta forma, 50-75 Puntos: Depende de la circunstancias y 100 Puntos: Forma frecuente de afrontar el estrés.

Indicadores:

Afrontamiento Centrado en el Problema: Afrontamiento activo, planificación, supresión de otras actividades, postergación del afrontamiento y búsqueda de apoyo social.

Afrontamiento centrado en la emoción: Búsqueda de soporte emocional, reinterpretación positiva y desarrollo personal, aceptación, acudir a la religión y análisis de las emociones.

Estilos adicionales de afrontamiento (estilo evitativo): Negación, conductas inadecuadas y distracción.

Escala de Medición: Se desarrolló de forma ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La presente investigación fue constituida por 132 docentes del nivel secundario de instituciones educativas rurales del sector público de Juli-Puno. Para ello se debe tener en cuenta que la población hace referencia a un grupo de personas, objetos, eventos, etc. en el cual se desea investigar. (Robles, 2019).

Por lo cual se han considerado estos criterios:

Criterios de inclusión: Docentes nombrados y contratados, que pertenezcan al sector público, que laboren en el área rural y que acepten llenar el formulario de Google forms.

Criterios de exclusión: Docentes pertenecientes al sector privado, que laboren en el área urbana, que no acepten llenar el formulario de Google forms.

No hubo método de muestreo, porque para la presente investigación se invitó a todos los docentes pertenecientes a las instituciones educativas secundarias rurales, a fin de que pueda ser partícipe de la evaluación, teniendo el 100% de participación de la población de investigación.

Unidad de análisis

Docentes de las instituciones educativas secundarias rurales de Juli-Puno que acepten ser parte del presente estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, la cual radica en una agrupación predeterminada de interrogantes que se le da a una muestra, cuyo objetivo es el de recabar información de manera sistemática y ordenada, por medio del cuestionario (Feiler, 2018).

El primer instrumento utilizado en esta investigación es el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT/OMS, teniendo como autores a Ivancevich y Matteson (1989), adaptado al ámbito peruano por Suarez (2013) y sistematizada por Marquina 2020, su objetivo es determinar el grado de estrés laboral y sus dimensiones, su aplicación puede ser personal o grupal, tiene una extensión de 10 a 15 minutos aproximadamente, el tipo de respuesta que tiene el instrumento es la escala de Likert, obteniendo como opciones de respuesta del 1 al 7, donde: 1 - Nunca, 2 - Raras veces, 3 - Ocasionalmente, 4 - Algunas veces, 5 - Frecuentemente, 6 - Generalmente y 7 - Siempre. En relación con la validez y confiabilidad, el cuestionario obtuvo un nivel adecuado en validez de contenido y constructo, con un alfa de Cronbach de 0.966 considerado muy aceptable.

El segundo instrumento utilizado es el Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) de Carver et al. del año 1989, con un total de 52 ítems, su objetivo consiste en comprender el cómo responden o reaccionan las personas en el momento en el que se enfrentan ante situaciones difíciles o estresantes y así determinar cuáles son las alternativas que más usa, siendo estas: Nunca (No) y Siempre (Si). Para su validación, este fue sometido al criterio de 5 jueces o expertos, con conocimientos en la materia de investigación. En cuanto a la confiabilidad, el cuestionario obtuvo un nivel adecuado, con un alfa de Cronbach de 0.928.

3.5. Procedimientos

En primer lugar se coordinó verbalmente con los directores de las instituciones educativas rurales de Juli – Puno, la propuesta de realizar la presente investigación en dichas instituciones. Luego se procedió a solicitar las cartas de presentación a la Coordinadora de la Facultad de Psicología de la UVC, se le envió dichas cartas de presentación a los respectivos directores, obteniendo oficios de respuesta, paralelamente se obtuvo el permiso para la aplicación del primer instrumento adaptado al Perú y la validación del segundo instrumento por 5 jueces; una vez obtenidos todos los requisitos, se procedió con la aplicación de ambos instrumentos, para lo cual se creó un cuestionario en Google forms, donde se consideró una página de consentimiento informado, datos sociodemográficos, el cuestionarios de estrés laboral y el COPE.

3.6. Método de análisis de datos

Al tener la información necesaria se procedió a descargar la base de datos, para luego procesarlos se empleó el software especializado de Microsoft Excel, el cual facilitó el cálculo de funciones aritméticas básicas, tales como: porcentajes, desviación, las presentaciones de los cuadros y gráficas para el análisis descriptivo. Posteriormente fueron procesados en el programa estadístico SPSS, el cual se utilizó para procesar los datos descriptivos y finalmente se obtuvo tablas de frecuencia para necesarias para la demostración de los resultados los cuales corresponden a los objetivos del presente estudio.

3.7. Aspectos éticos

Siguiendo la guía de La Sociedad Británica de Psicología (BPS) y la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) quienes han proporcionado un marco ético para que los psicólogos intentemos adherirnos al realizar una investigación psicológica. Es por ello que la presente investigación se realizó cumpliendo con las normas y principios los cuales son:

Beneficencia: Este establece la responsabilidad que tiene el investigador del bienestar social, físico y mental hacia el colaborador en lo que concierne al estudio de investigación, los beneficios deben ser mayores que los posibles riesgos para el participante. Así como el conocimiento que se va a obtener. Para el cumplimiento de este aspecto ético, se brindó a los participantes, la opción de acceder a sus resultados obtenidos de las pruebas, lo cual les permitirá conocer los niveles de estrés que poseen (Álvarez, 2018).

No maleficencia: Hace hincapié en que se debe de disminuir el riesgo de causar algún daño al participante durante la investigación. Para este aspecto ético se informó al colaborador que la investigación es anónima y que se garantiza la confidencialidad absoluta a partir de la información adquirida de los participantes en la presente investigación (Santana, et. al, 2018)

Confidencialidad: El cual establece el asegurarse de que los resultados sean anónimos y también confidenciales, sigue el código ético establecido por la Asociación de Psicología. Nadie fuera del experimento, e idealmente también en el experimento, debería poder identificar a los participantes a partir de los resultados (Ferreira, et al, 2016).

Consentimiento informado: Para que cualquier investigación sea ética, el investigador debe haber obtenido el consentimiento informado de los participantes. La parte "informada" de este principio ético es la parte más importante. De nada sirve obtener el consentimiento de los participantes cuando no están informados sobre la verdadera naturaleza del estudio (Del Castillo y Rodríguez, 2018)

IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Nivel de estrés laboral en docentes de centros educativos secundarios estatales
Juli – Puno, 2021*

Nivel	f	%
Bajo nivel de estrés	17	12,9
Nivel intermedio	97	73,5
Estrés	17	12,9
Alto nivel de estrés	1	,8
Total	132	100,0

En la tabla 1, para las frecuencias y porcentajes de estrés laboral se puede observar que los docentes se encuentran con el 73.5% en nivel intermedio, seguidamente del 12,9% en nivel de estrés, el 12,9% en nivel bajo de estrés y 0,8% en el nivel alto de estrés.

Tabla 2*Niveles de estrés en la dimensión clima organizacional*

Nivel	f	%
Bajo nivel de estrés	17	12,9
Nivel intermedio de estrés	103	78,0
Estrés	12	9,1
Total	132	100,0

En la tabla 2, se puede observar que el 78,0% de los docentes se encuentran en el nivel intermedio de estrés, seguidamente el 12,9% de la muestra se encuentra en el bajo nivel de estrés y el 9,1% de la muestra se encuentra en estrés.

Tabla 3*Niveles de estrés en la dimensión estructura organizacional*

Nivel	f	%
bajo nivel de estrés	19	14,4
nivel intermedio de estrés	99	75,0
estrés	14	10,6
Total	132	100,0

En la tabla 3, se puede observar que el 75,0% de los docentes se encuentran el nivel intermedio de estrés, seguidamente de 14,4% de la muestra se encuentra con bajo nivel de estrés y el 10,6% de docentes se encuentra en estrés.

Tabla 4*Niveles de estrés en la dimensión territorio organizacional*

Nivel	f	%
Bajo nivel de estrés	26	19,7
Nivel intermedio de estrés	96	72,7
Estrés	9	6,8
Alto nivel de estrés	1	,8
Total	132	100,0

En la tabla 4, se puede observar que el 72,7% de los docentes se encuentran el nivel intermedio de estrés, seguidamente de 19,7% de la muestra se encuentra bajo nivel de estrés y el 6,8% de docentes se encuentra en estrés, el 0,8% de docentes tiene estrés.

Tabla 5*Niveles de estrés en la dimensión tecnología*

Nivel	f	%
Bajo nivel de estrés	19	14,4
Nivel intermedio de estrés	16	12,1
Estrés	92	69,7
Alto nivel de estrés	5	3,8
Total	132	100,0

En la tabla 5, para las frecuencias y porcentajes de estrés laboral se puede observar que los docentes se encuentran con el 69.7% en estrés, seguidamente del 14,4% en bajo nivel de estrés, el 12,1% en nivel intermedio de estrés y 3,8% en el alto nivel de estrés.

Tabla 6*Niveles de estrés en la dimensión influencia del líder*

Nivel	f	%
Bajo nivel de estrés	19	14,4
Nivel intermedio de estrés	104	78,8
Estrés	6	4,5
Alto nivel de estrés	3	2,3
Total	132	100,0

En la tabla 6, para las frecuencias y porcentajes de estrés laboral se puede observar que los docentes se encuentran con el 78.8% en nivel intermedio de estrés, seguidamente del 14,4% en bajo nivel de estrés, el 4,5% en estrés y 2,3% en alto nivel de estrés.

Tabla 7*Niveles de estrés en la dimensión falta de cohesión*

Nivel	f	%
Bajo nivel de estrés	16	12,1
Nivel intermedio de estrés	105	79,5
Estrés	8	6,1
Alto nivel de estrés	3	2,3
Total	132	100,0

En la tabla 7, para las frecuencias y porcentajes de estrés laboral se puede observar que los docentes se encuentran con el 79,5% en nivel intermedio de estrés, seguidamente del 12,1% en bajo nivel de estrés, el 6,1% en estrés y 2,3% en alto nivel de estrés.

Tabla 8*Niveles de estrés en la dimensión respaldo del grupo*

Nivel	f	%
Bajo nivel de estrés	19	14,4
Nivel intermedio de estrés	22	16,7
Estrés	86	65,2
Alto nivel de estrés	5	3,8
Total	132	100,0

En la tabla 8, para las frecuencias y porcentajes de estrés laboral se puede observar que los docentes se encuentran con el 65.2% en estrés, seguidamente del 16,7% en nivel intermedio de estrés, el 14,4% en bajo nivel de estrés y 3,8% en alto nivel de estrés.

Tabla 9*Niveles de afrontamiento al estrés en la dimensión afrontamiento activo*

Nivel	f	%
Muy pocas veces es empleada esta forma	8	6,2
Depende de las circunstancias	15	11,3
Forma frecuente de afrontar el estrés	109	82,5
Total	132	100,0

En la tabla 9, para las frecuencias y porcentajes de afrontamiento al estrés se puede observar que los docentes se encuentran con el 82.5% en la forma frecuente de afrontar el estrés, seguidamente del 11,3% en depende de las circunstancias y el 6,2% de docentes muy pocas veces emplea esta forma.

Tabla 10*Niveles de afrontamiento al estrés en la dimensión acudir a la religión*

Nivel	f	%
Muy pocas veces es empleada esta forma	10	7,5
Depende de las circunstancias	14	10,7
Forma frecuente de afrontar el estrés	108	81,8
Total	132	100,0

En la tabla 10, para las frecuencias y porcentajes de afrontamiento al estrés se puede observar que los docentes se encuentran con el 81.8% en la forma frecuente de afrontar el estrés, seguidamente del 10,7% en depende de las circunstancias y el 7,5% de docentes muy pocas veces emplea esta forma.

V. DISCUSIÓN

En primer lugar y con el objetivo de describir el nivel en que se encuentran los docentes dio como resultado claro un porcentaje de 73,5 en nivel intermedio, similar al resultado obtenido por Bada et al. (2020), esto resalta que el estrés de acuerdo a la teoría de esfuerzo, recompensa que da una clara mirada y preocupación de existencia de estrés laboral, lo cual puede ser debido a las altas exigencias que se requiere en diversas áreas a cumplir y sin recompensas a la vista lo que provoca desmotivación, ira y un gran deterioro de la autoestima provocando estrés (Siegrist, 1996).

Según Comín, et al, (2003), el estrés tiene dos consideraciones uno es el distrés el cual es considerado perjudicial para la salud de las personas, por lo contrario tenemos el eustrés es muy beneficioso para la persona ya que incentiva una respuesta eficaz y una adaptación más rápida, siendo el incentivador para solucionar dificultades o problemas pero sin embargo cuando este lleva a sobrepasar la capacidad de manejo de la persona será perjudicial para su salud y bienestar mental.

En el segundo objetivo general de estrategias de afrontamiento podemos resaltar que a nivel general con un porcentaje del 97.7 depende las circunstancias nos indica que los docentes se comportan y reaccionan depende de la situación que se les presente no existe una manera recurrente de actuar para todo los casos esto nos indica como la teoría transaccional lo menciona que las personas reaccionan de acuerdo a estímulos que existen en su entorno y lo perciben de diversa manera sea desafiante o amenazante, esto favorecerá a la conducta adaptativa y respuesta hacia el estrés.

Con respecto a la dimensión de clima organizacional resultando en nivel intermedio de estrés con 78,0% nos indica que es muy importante el comportamiento que influye en el docente que el clima es la apreciación que tubo cada colaborador en forma individual en relación a las tareas y procesos que se le asignaron al interior de la organización y esta conducta influyo en ella, por esto que

hay mucha importancia en esta dimensión, ya que será perjudicial tanto para la salud mental como la rendición en la organización (Huamani y Paucar, 2021)

En la dimensión de estructura organizacional, teniendo como resultado un nivel intermedio de estrés con 75,0% que indica que hay una clara fuente estresora dando como referencia a Bastidas (2018) nos indica que de manera implícita se toma como punto importante y resaltante la fortaleza, debilidades para los colaboradores así a su organización, ya que esto reforzará el potencial de la estructura existente de los trabajadores hacia su organización y bienestar emocional.

En cuanto a la dimensión de territorio organizacional con un porcentaje de 72,2% en un intermedio de estrés dando índice de la existencia ya arraigada del estresor en este campo al ver que el ser humano representa el territorio como el espacio en donde realiza sus actividades y con quien las comparte punto muy importante para que estos encuentren confort para un buen desempeño laboral y así evitar estresores que no puedan combatir o disminuir (López, 2021).

En su cuarto factor tecnología, de acuerdo a los resultados obtenidos con un porcentaje de 69.7% de estrés, lo cual indicaría que la gran mayoría de los docentes consideró la falta de equipos informáticos adecuados, junto con una baja conectividad a Internet, como las principales barreras para una enseñanza exitosa. Este resultado refleja una similitud con el resultado obtenido por (Harwardt et al, 2020) Por lo tanto, los docentes enfrentaron problemas tecnológicos que ya eran conocidos, pero durante el confinamiento se hizo visible. Además, los docentes se sintieron limitados por la excesiva carga de trabajo de los estudiantes y su baja motivación para hacer las tareas escolares en casa, por ello las investigaciones de Roldán y Díaz, (2021). Da a conocer que los docentes muestran niveles leves y medios de estrés, aunque los medios del teletrabajo, la tecnología y los métodos de brindar clases desde casa sea un indicador de agotamiento progresivo desembocando en estrés.

En los dos últimos factores se da a conocer la teoría de cada uno de ellos, influencia del líder; esta dimensión percibe claramente los porcentajes de los niveles de estrés resultante de los sujetos de prueba, en la institución la influencia del líder es uno de los puntos muy determinantes en la orientación de los comportamientos de los trabajadores para el logro de cada objetivo organizacional y grupal. Falta de cohesión, es un claro ejemplo de que el grupo carece de desunión y puede influir sobre el factor estresante y esto conllevaría a un mal desempeño de las actividades de trabajo. En tal sentido, estas dos dimensiones son prioridad para un buen apoyo grupal y un factor protector contra el estrés organizacional. Y respaldo del grupo, los resultados en un nivel intermedio de estrés que coinciden con los valores encontrados de Cuba (2019). La cual señala con un 73.33% de docentes que se encuentran en un nivel medio de estrés laboral y un 7.27% que se encuentran en un nivel bajo de estrés, la cual cabe mencionar que los resultados son similares. Por otro lado, son diferentes a las investigaciones de Gamarra (2018). Da a conocer resultados que van desde el nivel moderado al nivel alto de estrés es sus docentes de investigación. Esto quiere decir que los resultados de Gamarra (2018), son una inclinación del nivel moderado al nivel alto en comparación de los resultados que obtuve.

Así mismo, en la variable afrontamiento al estrés, en su factor afrontamiento activo la cual indica en que el docente ejecuta conductas con el fin de activar los esfuerzos para una buena adaptación, esto conllevará que el estrés se minimice sus efectos negativos. Por otro lado, sean conscientes o inconscientes los esfuerzos que el docente ponga para evitar o reducir el estrés o que éste sea menos perjudicial. Asimismo, cabe mencionar que los resultados obtenidos en la presente investigación señalan valores poco significativos en el cual un 82.5% de docentes señalan que afrontan satisfactoriamente el estrés, en comparación con la investigación de Pérez (2017), la cual menciona que los docentes no necesitan sentirse estresados para activar algún tipo de afrontamiento, debido a que con anterioridad planifican sus actividades.

Finalmente en dimensión de acudir a la religión con un porcentaje de 81,8%, todo ello resguardados con los resultados de Veras (2020), que menciona a la religión como una estrategia de afrontamiento más usada por que los docentes del estudio resaltan mucho la desmotivación al verse en desventaja, en diversas situaciones incontrolables, es por esa razón que acuden a la religión con el fin de encontrar tranquilidad, refugio en ésta para las diversas situaciones de estrés, esto nos da realce que el ser humano necesita de una imagen al cual aferrarse en momentos de angustia, ira y tristeza pues esto es el refugio de un gran porcentaje de personas al sentir consuelo, tranquilidad y positividad.

Al no poder encontrar muchos trabajos de investigación con estos resultados solo podemos basarnos en la teoría de Lazarus y Folkman (1986) que nos indica que el afrontamiento como los esfuerzos y conductuales que constantemente son muy cambiantes y se desarrollan para el manejo de requerimientos específicos externos e internos q son puestos como excedentes de los recursos de los individuos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que el 73,5% de los docentes presentaron un nivel intermedio de estrés laboral, es decir el estrés laboral está presente en la labor docente del área rural.

Segunda: Que el 78,0% de los docentes se encuentran en el nivel intermedio de estrés en la dimensión clima organizacional.

Tercera: Que el 75,0% de los docentes se encuentran en el nivel intermedio de estrés en la dimensión estructura organizacional.

Cuarta: Que el 72,7% de los docentes se encuentran en el nivel intermedio de estrés en la dimensión territorio organizacional.

Quinta: Que el 69,7% de los docentes se encuentran en el nivel de estrés en la dimensión tecnología.

Sexta: Que el 78,8% de los docentes se encuentran en el nivel intermedio de estrés en la dimensión influencia del líder.

Séptima: Que el 79,5% de los docentes se encuentran en el nivel intermedio de estrés en la dimensión falta de cohesión.

Octava: Que el 65,2% de los docentes se encuentran en el nivel de estrés en la dimensión respaldo del grupo.

Novena: Que el 82,5% de los docentes se encuentran en el nivel forma frecuente de afrontar el estrés en la dimensión afrontamiento activo.

Décima: Que el 81,8% de los docentes se encuentran en el nivel forma frecuente de afrontar el estrés en la dimensión acudir a la religión.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Es de suma urgencia y se espera que se realicen test adaptados a las zonas rurales en el área educativa (docente) para obtener resultados precisos.

Segunda: Hacer estudios sobre estrés laboral en la zona rural, ya que en esta población en específico se tienen dificultades de diversos ámbitos no solo de espacios o tecnológicos.

Tercera: Es importante realizar una evaluación profunda para que cada centro educativo rural tenga un psicólogo que brinde orientación psicológica a todos los docentes pertenecientes al plantel educativo, ya que en estas zonas carecen de uno.

Cuarta: Se sugiere que se coordine con las áreas pertinentes de la UGEL, con el fin de realizar talleres sobre estrés laboral para que los docentes tengan más conocimiento sobre este.

Quinta: Se considera importante que se realicen talleres de estrategias de afrontamiento para el mejor manejo y conocimiento de estos temas y así ponerlo en acción en sus vidas para la disminución del estrés laboral.

REFERENCIAS

- Alhawari, O.; Awan, U.; Bhutta, M. y Ülkü, M. (2021). Insights from circular economy literature: A review of extant definitions and unravelling paths to future research. *Sustainability*, 13(2), 859. <https://n9.cl/1kijf>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. Boletín Virtual Universidad de Cali, 7(2), 122 – 149. ISSN 2256-1536. <https://n9.cl/h5esi>
- Anderson, D.; Sweeney, D.; Williams, T.; Camm, J. y Cochran, J. (2018). *An introduction to management science: quantitative approach*. Cengage learning. <https://n9.cl/eombq>
- APA (2020). American Psychological Association. Stress in the Workplace www.apa.org/helpcenter/workplace-stress.aspx
- Aulén, A.; Pakarinen, E.; Feldt, T. y Lerkkanen, M. (2021). Teacher coping profiles in relation to teacher well-being: A mixed method approach. *Teaching and Teacher Education*, 102, 103323. <https://n9.cl/q1crb>
- Bada, O.; Salas, R.; Castillo, E.; Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <https://n9.cl/5m3tw>
- Bastidas, V. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://n9.cl/167ygb>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9. <https://n9.cl/6y9nl>
- Biggs, A.; Brough, P. y Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory. <https://n9.cl/zpcvo>
- Cuba, R. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo. Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://n9.cl/hseij>
- Comín, E.; De la Fuente, I. y Gracia, A. (2003). *El Estrés Y El Riesgo Para La Salud Autores*. 25. España. <https://n9.cl/iclb8>

- Contreras, C. y Barraza, A. (2016). Estrategias de Afrontamiento al Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica. *Eureka*. Asunción (Paraguay) 13(2):248-262. <https://fi-admin.bvsalud.org/document/view/5d4gy>
- Defensoría del pueblo. (2020). La educación frente a la emergencia sanitaria. Brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad. Lima. Perú. <https://n9.cl/oabz>
- Dehejia, R. (2015). Experimental and non-experimental methods in development economics: A porous dialectic. *Journal of Globalization and Development*, 6(1), 47-69. <https://n9.cl/g41bp>
- Del Castillo, D. y Rodríguez, T. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Revista Actas Medicas del Centro*, vol. 12 (2), 217 – 219. ISSN 2709-7927. <https://n9.cl/c8oi9>
- Dettweiler, U.; Hanfstingl, B. y Schröter, H. (2020). Epistemological and ethical aspects of research in the social sciences. *Frontiers in psychology*, 11, 428. <https://n9.cl/blkhw>
- Díaz, S. (2020). El estrés laboral docente durante COVID-19. Association of Christian Schools International. <https://n9.cl/1d3ms>
- Feiler, J. (2018) Working with Data: Collections. In: Learn Computer Science with Swift. Apress, Berkeley, CA. <https://n9.cl/zqnmf>
- Ferreira, C.; Ventura, M. y Garcia, C. (2016). Perspectivas bioéticas sobre justifica nos ensaios clínicos. *Revista Bioética*, vol. 24 (2), 292 – 303. <https://n9.cl/sjo62>
- Fonseca, X.; Lukosch, S. y Brazier, F. (2019). Social cohesion revisited: a new definition and how to characterize it. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 32(2), 231-253. <https://n9.cl/a7c2u>
- Gamarra, H. (2018). El Estrés Laboral Y Sus Consecuencias En El Desempeño Del Docente De Nivel Primario Del Distrito De Mollepata-Anta- Cusco, 2018. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/visak>
- Gluschkoff, K.; Elovainio, M.; Kinnunen, U.; Mullola, S.; Hintsanen, M.; Keltikangas-Järvinen, L. y Hintsanen, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational medicine*, 66(7), 564-570. <https://n9.cl/945dq>

- Harwardt, M.; Niermann P.; Schmutte A. y Steuernagel A. (2020). Führen und Managen in der digitalen Transformation (S. 17-34). Wiesbaden: Springer Gabler. Deutschland. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-28670-5>
- Huamani, D. y Paucar, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A. 2020. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://n9.cl/9wkzd>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Estadísticas de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. Perú. <https://n9.cl/qxqz>
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). Stress and work: A managerial perspective. Foresman.
- Klapproth, F.; Federkeil, L.; Heinschke, F. y Jungmann, T. (2020). Teachers' Experiences of Stress and Their Coping Strategies during COVID-19 Induced Distance Teaching. *Journal of Pedagogical Research*, 4(4), 444-452. <https://n9.cl/olqqf>
- Lang, M. (2022). Buen vivir as a territorial practice. Building a more just and sustainable life through interculturality. *Sustainability Science*, 1-13. <https://n9.cl/d8umw>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of personality*, 1(3), 141-169. <https://n9.cl/f2bxo>
- López, J. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. *Innovar*, 31(79), 89-101. <https://n9.cl/d2qcp>
- Lumen. (2019). Stress: The stress response. <https://n9.cl/2gk54>
- Neuwirth, L.; Jović, S. y Mukherji, B. (2021). Reimagining higher education during and post-COVID-19: Challenges and opportunities. *Journal of Adult and Continuing Education*, 27(2), 141-156. <https://n9.cl/pe4r9>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://n9.cl/772u6>
- OMS. (2004). Organización Mundial de la Salud. La Organización del Trabajo y el Estrés. Tomo III. Título IV. ISSN 1729-3510. Reino Unido. <https://n9.cl/ysd3l>

- Panayiotou, G.; Panteli, M.; y Leonidou, C. (2021). Coping with the invisible enemy: The role of emotion regulation and awareness in quality of life during the COVID-19 pandemic. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 19, 17-27. <https://n9.cl/ranug>
- Patten, M. y Newhart, M. (2017). *Understanding research methods: An overview of the essentials*. Routledge. <https://n9.cl/u5hk6>
- Pérez, C. (2017). Relación entre las fuentes de estrés, la percepción del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el Centro de Educación Continua de la Escuela Politécnica Nacional. 92 hojas. Quito: Escuela Politécnica Nacional. <https://n9.cl/7jdho>
- Pittman, T. y Gaines, T. (2015). Technology integration in third, fourth and fifth grade classrooms in a Florida school district. *Educational Technology Research and Development*, 63, 539-554. <https://n9.cl/67mar>
- Robinson, J. (2015). Working smarter: The 7 signs of burnout. <https://n9.cl/d27ex>
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Revista Pueblo Cont.*, vol. 30 (1), 245 – 246. <https://n9.cl/muiq9>
- Roldan, M. y Díaz, T. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Dominio de las Ciencias*. Vol 7, núm. 1 pp. 133-146. ISSN: 2477-8818. <https://n9.cl/knga3>
- Santana, C.; Souza, R.; Oliveira, M. y Donha, S. (2018). Perspectivas do conhecimento da bioética pelos acadêmicos de saúde para atuação profissional. *Enfermería Actual de Costa Rica*, vol. 35 (1), 1 – 12. <https://n9.cl/pmcaj>
- Selye, H. (1956). What is stress. *Metabolism*, 5(5), 525-530. <https://n9.cl/fw6t1>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27. <https://n9.cl/qdrax>
- Stephenson, E., y DeLongis, A. (2020). Coping Strategies. *The Wiley Encyclopedia of Health Psychology*, 55-60. <https://n9.cl/854hy>
- Tobon, S. y García-Madariaga, J. (2021). The influence of opinion leaders' ewom on online consumer decisions: A study on social influence. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(4), 748-767. <https://n9.cl/ys4qs>

- Tomasik, M.; Helbling, L. y Moser, U. (2021). Educational gains of in-person vs. distance learning in primary and secondary schools: A natural experiment during the COVID-19 pandemic school closures in Switzerland. *International Journal of Psychology*, 56(4), 566-576. <https://n9.cl/mcndo>
- UNESCO. (2020). Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura. El sistema educativo peruano: Buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19. Francia. <https://n9.cl/fvzp>
- UNESCO. (2020). Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis. Nota temática nº 2.2. Francia. <https://n9.cl/j0eb7>
- Veras, I. (2020). Estrés y estrategias de afrontamiento en docentes. *Revista De Investigación Y Evaluación Educativa*, 7(1), 26-35. <https://n9.cl/ly52k>
- Voelkel, J. G., & Brandt, M. J. (2019). The effect of ideological identification on the endorsement of moral values depends on the target group. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(6), 851-863. <https://n9.cl/5sowj>
- Winnubst, J. (2018). Organizational structure, social support, and burnout. In *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 151-162). CRC Press. <https://n9.cl/jau75>
- Young, D. (2019). The fight or flight response: Our body's response to stress. <https://n9.cl/6yxoc>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable (Estrés laboral)

VARIABLE	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Estrés Laboral	El estrés laboral es el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, que tiene como resultado una alta probabilidad que afecte a la salud de los trabajadores a corto o largo plazo (Osorio & Niño, 2017)	La forma de medición es de la siguiente manera: Bajo Nivel de estrés < 90 Nivel Medio de Estrés 91-117 Estrés 118-153 Alto nivel de estrés >154.	Clima Organizacional	Recursos Humanos	Ordinal
			Estructura Organizacional	Uso de autoridad y responsabilidad	
			Territorio Organizacional	Espacio privado de trabajo	
			Tecnología	Uso adecuado de la tecnología	
			Influencia del Líder	Uso de organización de sus recursos	
			Falta de Cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	
			Respaldo del Grupo	Respaldo de metas	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable (Afrontamiento al estrés)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Afrontamiento al Estrés	El afrontamiento al estrés es determinado como "operaciones cognitivas y conductuales que buscan controlar las conductas internas o externas que son valoradas como algo que desenfrena el comportamiento de la persona" (Lazarus y Folkman, 1984)	Se recopilará la información a través del cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE), compuesto por 52 ítems Se aplica en personas de 16 a más. 25 Pts.: muy pocas veces es empleada esta forma. 50-75 Pts.: Depende de las circunstancias. 100 Pts.: Forma frecuente de afrontar el estrés	Afrontamiento Centrado al Problema	Afrontamiento activo Planificación Supresión de otras actividades Postergación del afrontamiento Búsqueda de apoyo social	Ordinal
			Afrontamiento Centrado en la Emoción	Búsqueda de soporte emocional Reinterpretación positiva y desarrollo personal Aceptación Acudir a la religión Análisis de las emociones	
			Estilos Adicionales de Afrontamiento (Estilo Evitativo)	Negación Conductas inadecuadas Distracción	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Estrés laboral)

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OM 5)

EVALUADO(A):	
EVALUADOR:	

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE
3	OCA SIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

N°	ITEMS	RESPUESTA
1	<i>El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.</i>	
2	<i>El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.</i>	
3	<i>El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.</i>	
4	<i>El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.</i>	
5	<i>El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.</i>	
6	<i>El que mi supervisor no me respete me estresa.</i>	
7	<i>El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.</i>	
8	<i>El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.</i>	
9	<i>El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.</i>	
10	<i>El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.</i>	
11	<i>El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.</i>	
12	<i>El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.</i>	
13	<i>El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.</i>	
14	<i>El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.</i>	
15	<i>El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.</i>	
16	<i>El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.</i>	
17	<i>El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.</i>	
18	<i>El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.</i>	
19	<i>El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.</i>	
20	<i>El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.</i>	
21	<i>El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.</i>	
22	<i>El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.</i>	
23	<i>El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.</i>	
24	<i>El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.</i>	
25	<i>El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.</i>	

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos (Afrontamiento al estrés)

AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (CARVER)

APELLIDOS Y NOMBRES:.....		EDAD:.....	SEXO:.....
PROFESION:.....		ESPECIALIDAD:.....	TIEMPO DE.....

indicar qué cosas hace o siente con más frecuencia cuando se encuentra en tal situación. Seguro que diversas situaciones requieren respuestas diferentes, pero piense en aquellos QUE MAS USA. No olvide responder todas las preguntas teniendo en cuenta las siguientes alternativas: SIEMPRE: SI
NUNCA NO

	SI	NO
1. Ejecuto acciones adicionales para deshacerme del problema		
2. Elaboro un plan de acción para deshacerme del problema		
3. Dejo de lado otras actividades para concentrarme en el problema		
4. Me esfuerzo esperando el momento apropiado para enfrentar el problema.		
5. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares sobre lo que hicieron		
6. Hablo con alguien sobre mis sentimientos		
7. Busco algo bueno de lo que está pasando.		
8. Aprendo a convivir con el problema.		
9. Busco la ayuda de Dios.		
10. Emocionalmente me perturbo y libero mis emociones		
11. Me niego a aceptar que el problema ha ocurrido.		
12. Dejo de lado mis metas		
13. Me dedico a trabajar o realizar otras actividades para alejar el problema de mi mente		
14. Concentro mis esfuerzos para hacer algo sobre el problema		
15. Elaboro un plan de acción		
16. Me dedico a enfrentar el problema, y si es necesario dejo de lado otras actividades		
17. Me mantengo alejado del problema sin hacer nada, hasta que la situación lo permita		
18. Trato de obtener el consejo de otros para saber que hacer con el problema		
19. Busco el apoyo emocional de amigos o familiares		
20. Trato de ver el problema en forma positiva		
21. Acepto que el problema ha ocurrido y no podrá ser cambiado		
22. Deposito mi confianza en Dios		
23. Libero mis emociones		
24. Actúo como si el problema no hubiera sucedido realmente.		
25. Dejo de perseguir mis metas		
26. Voy al cine o miro la TV, para pensar menos en el problema		
27. Hago paso a paso lo que tiene que hacerse		
28. Me pongo a pensar más en los pasos a seguir para solucionar el problema		
29. Me alejo de otras actividades para concentrarme en el problema		
30. Me aseguro de no crear problemas peores por actuar muy pronto.		
31. Hablo con alguien para averiguar más sobre el problema		
32. Converso con alguien sobre lo que me está sucediendo.		
33. Aprendo algo de la experiencia		
34. Me acostumbro a la idea de que el problema ya ha sucedido		
35. Trato de encontrar consuelo en mi religión		
36. Siento mucha perturbación emocional y expreso esos sentimientos a otros		
37. Me comporto como si no hubiese ocurrido el problema		
38. Acepto que puedo enfrentar al problema y lo dejo de lado		
39. Sueño despierto con otras cosas que no se relacionen al problema		
40. Actúo directamente para controlar el problema		
41. Pienso en la mejor manera de controlar el problema		
42. Trato que otras cosas no interfieran en los esfuerzos que pongo para enfrentar el problema		
43. Me abstengo de hacer algo demasiado pronto		
44. Hablo con alguien que podría hacer algo concreto sobre el problema		
45. Busco la simpatía y la comprensión de alguien.		
46. Trato de desarrollarme como una persona a consecuencia de la experiencia		
47. Acepto que el problema ha sucedido		
48. Rezo más de lo usual		
49. Me perturbo emocionalmente y estoy atento al problema		
50. Me digo a mí mismo : "Esto no es real"		
51. Disminuyo los esfuerzos que pongo para solucionar el problema		
52. Duermo más de lo usual.		

Anexo 5. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 25 de octubre del 2021

Sra.(srta) Melania Quispe Chura

Directora de la Institución Educativa

Secundaria Caspa

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarla cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a la estudiante **Mercado Calderon, Mishel Yandery** identificada con **DNI 72554371**, código universitario **N° 7002742547**, matriculada en el Programa Taller de Elaboración de Tesis; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en docentes de Centros Educativos Secundarios Estatales Rurales Juli – Puno 2021"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de E.P de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Anexo 6. Carta de presentación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 25 de octubre del 2021

Sr. Wilmerth Amilkar Mamani Ticona

Director de la Institución Educativa

San Juan Cucho Esquenía

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a la estudiante **Mercado Calderon, Mishel Yandery** identificada con **DNI 72554371**, código universitario **N° 7002742547**, matriculada en el Programa Taller de Elaboración de Tesis; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en docentes de Centros Educativos Secundarios Estatales Rurales Juli – Puno 2021"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de E.P de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Anexo 7. Oficio de aceptación para aplicar instrumento



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA CASPA
"Estudio y disciplina para la vida"



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Juli, 4 de Noviembre de 2021

OFICIO N° 008 – 2021/D.I E 5 – C/ UGEL-CH-J.

SEÑORA : Mg. Edith ~~Honorina~~ JARA AMES
Coordinadora de E.P de Psicología UCV campus Lima Ate

ASUNTO : ACEPTACION DE LA REALIZACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA : CARTA DE PRESENTACION

Tengo el agrado de dirigirme a su despacho con la finalidad de comunicarle que ha sido aceptado la ejecución del trabajo de investigación de la **estudiante: Mercado Calderón Mishel Yandery** sobre "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en docentes de Centros Educativos Secundarios Estatales Rurales Juli-Puno 2021, para lo cual se le brindara las facilidades que el caso requiera.

Sea propicia la ocasión para testimoniarle las consideraciones más distinguidas de mi estima personal.

Atentamente,




Mg. Melánia Quispe Chura
DIRECTORA

~~CC/CCD~~
MQCH/DIESC

Anexo 8. Oficio de aceptación para aplicar instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CUCHO
ESQUEÑA



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Puno, 08 de Noviembre de 2021

OFICIO N° 040

SEÑORA : Mg. EDITH HONORINA JARA AMES
Coordinadora de E.P de Psicología UCV campus Lima Ate

ASUNTO : ACEPTACION PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA DE PRESENTACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a su despacho con la finalidad de comunicarle que ha sido aceptada la ejecución del trabajo de investigación de la estudiante: Mercado Calderón Mishel Yandery sobre el trabajo de investigación: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en docentes de Centros Educativos Secundarios Estatales Rurales Juli-Puno 2021, para lo cual se le brindará las facilidades que el caso requiera.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

 
DIRECTOR

Anexo 9. Autorización del uso de Cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS



**ASESORÍA
CAPACITACIÓN
GESTIÓN DE POTENCIAL
EVALUACIÓN
DESARROLLO SOFTWARE PARA
INVESTIGACIÓN
RUC 256206299**

Callao, 22 de diciembre del 2020

Señorita

Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo
Ciudad

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE USO DE PROGRAMAS DE TEST

Wilfredo Javier MARQUINA MAUNY, con

. Autor de software para investigación académica. En atención a los alcances de la Resolución del Consejo Directivo N° 174 – 2019 sobre Modifican el Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales que conforme al Artículo 2° en su Finalidad establece que "...coadyudar en la calidad de la investigación científica...". De manera particular siendo uno de sus fines, en su al Artículo 10.4 "Difundir y promover la utilización de los trabajos de investigación o tesis en el ámbito académico y comunidad en general..." Se ha procedido a desarrollar software académicos de instrumentos psicológicos validados en el Perú en función a los alcances del artículo 10.4 para su correspondiente aplicación en procesos de investigación académica.

Por lo expuesto:

AUTORIZO,

A la Srta. Mishel Mercado Calderón el uso de los programas de calificación digital, de mi autoría, para el Auto-test de Cisneros De Acoso Escolar y el Inventario de Autoestima de Stanley Copersmith, (SEI) versión escolar. Programas diseñados para aplicar en su Proyecto de tesis para licenciatura: "

Se expide la presente para los fines académicos establecidos a solicitud digital de la interesada, deseándole los éxitos esperados en su realización.

Atte.

Los Zafiros 147 – Tercer Piso. Urb. San Antonio – Bellavista – Callao
Consultor.marquina@gmail.com – testsdepsicologia@gmail.com
Cel. 999 249 919

 **Wilfredo Marquina** <consultor.marquina@gmail.com> sáb, 27 nov 2021, 16:49 ☆ ↶ ⋮
para mí ▾
Saludos no.
...

El sáb., 27 de noviembre de 2021 4:37 p. m., Mishel Mercado Calderón <mishel.merc.cal@gmail.com> escribió:
muy buenas tardes tendra el correo o numero del autor que lo adapto

El sáb, 6 nov 2021 a las 12:54, Wilfredo Marquina (<consultor.marquina@gmail.com>) escribió:
Mis saludos yo no he adaptado el test. He diseñado el software el cual tiene mi autorización para usarlo. Cualquier otra consulta a mi WhatsApp 999249919.

El sáb., 6 de noviembre de 2021 12:45 p. m., Mishel Mercado Calderón <mishel.merc.cal@gmail.com> escribió:

 **Wilfredo Marquina** <consultor.marquina@gmail.com> sáb, 27 nov 2021, 16:50 ☆ ↶ ⋮
para mí ▾
Habitualmente los asesores aceptan mi autorización. La que doy a los que me compran Software y los usan.
...

Anexo 10. Validez de contenido por juicio de expertos

Validez de contenido del Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es adecuado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Colque Juliano José Luis

Especialidad del validador: Psicólogo Forense

Formación académica: Mg Sc en Psicología Judicial y Pericia Forense

Área de experiencia profesional 11 años en Psicología Penitenciaria

Cargo actual Psicólogo – Tratamiento Penitenciarios

Institución(es): Establecimiento Penitenciario Juliaca - INPE

04. de NOVIEMBRE. del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Colque
.....
José Luis Colque Juliano
PSICÓLOGO
C.P. R. 14448

Firma del Experto Informante.

Validez de contenido del Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Neyra Menéndez Ricardo Dario

Especialidad del validador Psicólogo Clínico-Psicoterapeuta

Formación académica Mg Sc en Didáctica de la Educación Superior, Doctor en Ciencias de la Salud

Área de experiencia profesional Clínica, Docencia, Psicopedagogía.

Cargo actual Docente de la Universidad Nacional del Altiplano, Coordinador del Departamento de servicios Psicopedagógicos de la UNA-Puno.


Institución(es): Universidad nacional del Altiplano Puno.

26. de OCTUBRE. del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Ricardo Neyra Menéndez
PSICOLOGO CLINICO-PSICOTERAPEUTA
CPR.0700 RP 1024 SIP 321F

Firma del Experto Informante.

Validez de contenido del Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mendoza Quispe Hermelinda

Especialidad del validador Psicóloga

Formación académica Psicología


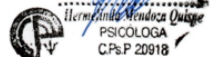
Área de experiencia profesional Psicopedagogía

Cargo actual Psicóloga del Departamento de Servicios Psicopedagógicos de la UNA - PUNO

Institución(es): Universidad Nacional del Altiplano - Puno

29. de OCTUBRE. del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Validez de contenido del Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es pertinente para la investigación planteada

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Gutiérrez Alberoni Jose Dante

Especialidad del validador: Psicólogo

Formación académica Doctor en Ciencias

Área de experiencia profesional Psicología clínica

Cargo actual Docente


Institución(es): Universidad Nacional del Altiplano de Puno

27. de OCTUBRE. del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por GUTIERREZ ALBERONI Jose Dante PAU 20145496170.pdf
Fecha: 02.11.2021 12:43:00 -05:00

Firma del Experto Informante.

Validez de contenido del Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Quispe Torres Maria Inés

Especialidad del validador Psicóloga Organizacional

Formación académica Mg Sc en Psicología Laboral - Organizacional

Área de experiencia profesional Psicopedagogía y Organizacional

Cargo actual Psicóloga

Institución(es): Poder Judicial - Arequipa

29. de OCTUBRE. del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



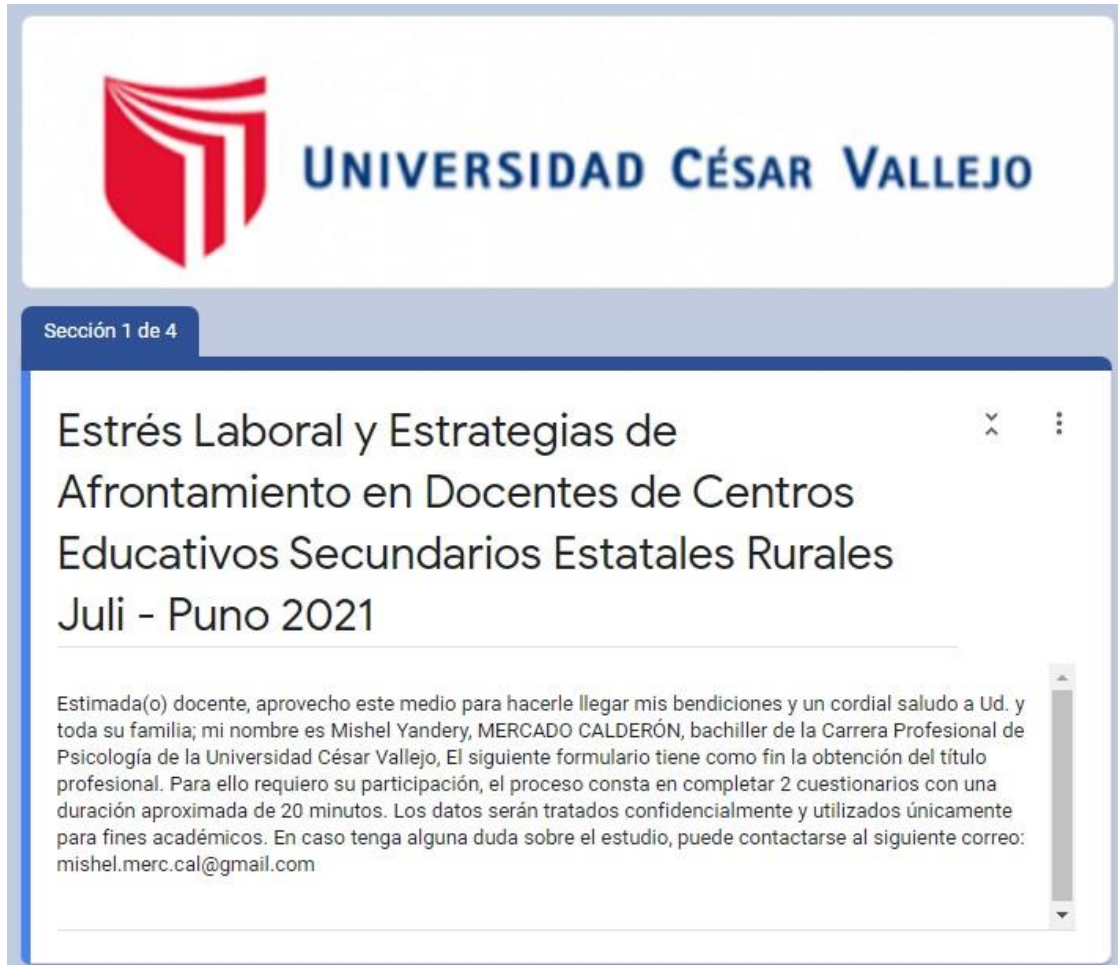
Maria Ines Quispe Torres
PSICOLOGA
C.P. P. 24530

Firma del Experto Informante.

Anexo 11. Validación de instrumento (Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés), mediante V de Aiken

Nº ITEMS	1 JUEZ		2 JUEZ		3 JUEZ		4 JUEZ		5 JUEZ		SIGNIFICANCIA	TOTAL	V de Aiken	5 5 (2-1) V= 1	Validez perfecta Excelente
	Ac.	De.	Ac.	De.	Ac.	De.	Ac.	De.	Ac.	De.					
1	1		1		1		1		1		5	5	V= 5/ (n(C-1))		
2	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(2-1)	V= 1	1.00
3	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(2-1)	V= 1	1.00
4	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(2-1)	V= 1	1.00
5	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
6	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
7	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
8	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
9	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
10	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
11	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
12	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
13	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
14	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
15	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
16	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
17	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
18	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
19	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
20	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
21	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
22	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
23	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
24	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
25	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
26	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
27	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
28	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
29	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
30	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
31	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
32	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
33	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
34	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
35	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
36	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
37	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
38	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
39	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
40	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
41	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
42	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
43	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
44	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
45	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
46	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
47	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
48	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
49	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
50	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
51	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00
52	1		1		1		1		1		5	5	V=5/5(3-1)	V= 1	1.00

Anexo 12. Consentimiento informado en la plataforma Google forms



The image shows a screenshot of a Google Forms document. At the top, there is the logo of Universidad César Vallejo, which consists of a red shield-like shape with white lines, followed by the text "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" in blue. Below the logo, there is a blue header bar with the text "Sección 1 de 4". The main content of the form is titled "Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Docentes de Centros Educativos Secundarios Estatales Rurales Juli - Puno 2021". The text of the form is as follows:

Estimada(o) docente, aprovecho este medio para hacerle llegar mis bendiciones y un cordial saludo a Ud. y toda su familia; mi nombre es Mishel Yandery, MERCADO CALDERÓN, bachiller de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, El siguiente formulario tiene como fin la obtención del título profesional. Para ello requiero su participación, el proceso consta en completar 2 cuestionarios con una duración aproximada de 20 minutos. Los datos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos. En caso tenga alguna duda sobre el estudio, puede contactarse al siguiente correo: mishel.merc.cal@gmail.com