



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Niveles de Estrés Laboral en docentes de una Institución  
Educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Jiménez Coca Elizabeth (ORCID 0000-0002-0205-7196)

**ASESOR:**

Dr. García García Eddy Eugenio (ORCID 0000- 0003-3267-6980)

**Línea de Investigación**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE ACCIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo, económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Este trabajo de Investigación lo dedico a un amigo especial quien me enseñó a valorar la vida, Dios es su nombre. Y a mi hija Adriana Nichole quien me da fuerzas para seguir adelante.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por su compromiso con la educación peruana. Al Dr. Eddy Eugenio García García docente de la Universidad Cesar Vallejo por su asesoría brindada durante el desarrollo de la presente investigación. También expreso mi profundo agradecimiento a todas aquellas personas, quienes de una y otra manera han colaborado para la culminación del presente trabajo de investigación.

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

## Índice de Tablas

Tabla 1.	Nivel del Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba	22
Tabla 2.	Nivel de la percepción del estrés en docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba	22
Tabla 3.	Nivel de la percepción de la capacidad de afrontamiento en docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba	23

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba. La investigación fue básica, de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 60 profesionales de educación. El muestreo fue no probabilístico, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue la escala (EEP10) desarrollada por Remor (2006) y adaptado por (Bustíos, 2019) para recolectar datos sobre el nivel de estrés laboral en docentes. Se obtuvo como principal resultado que el estrés laboral se encuentra en un nivel medio con un 35,0%. Asimismo, el nivel de la percepción del estrés se encuentra un nivel bajo con un 43,3%. Igualmente, el nivel de la capacidad de afrontamiento se encuentra en un nivel medio con un 36,7%. Se concluye que los niveles de estrés laboral se encuentran a un nivel medio en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba.

**Palabras clave:** Estrés laboral, Percepción del estrés, Capacidad de afrontamiento.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the level of work stress in teachers of an educational institution in Santo Domingo de Acobamba. The research was basic, with a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 60 education professionals. The sampling was non-probabilistic, the technique used was the survey and the instrument was the scale (EEP10) developed by Remor (2006) and adapted by (Bustíos, 2019) to collect data on the level of work stress in teachers. The main result was that work stress is at a medium level with 35.0%. Likewise, the level of stress perception is at a low level with 43.3%. Likewise, the level of coping capacity is at a medium level with 36.7%. It is concluded that the levels of work stress are at a medium level in teachers of an educational institution in Santo Domingo de Acobamba.

**Keywords:** Work stress, Perception of stress, Coping capacity

## I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral afecta a las personas en una variedad de ocupaciones en todo el mundo, siendo los sectores de salud, educación, servicios públicos y sociales los más afectados. De manera diaria los profesionales se enfrentan a una variedad de escenarios que les dificultan el desempeño de sus funciones. El estrés laboral afecta a unos 500 millones de empleados en todas las naciones; en los países desarrollados, ocurre a una tasa del 5 al 10 % y en los países en vía de desarrollo, en una tasa del 20 al 50 %. El hecho de que actualmente los trabajadores se encuentren en una ardua lucha por cumplir con sus obligaciones laborales en el día a día, así como largas jornadas y alta competencia, conduce a un incremento del ausentismo, desmotivación y carencia de compromiso. Como resultado, la productividad, el rendimiento y la calidad general de la vida laboral se ven afectados (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2017).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), señala que el estrés en el trabajo afecta entre el 50 y el 80 % a los trabajadores en todos los países, en México afecta en 80 %, China en 75 %, Suiza en 68 %, Estados Unidos en 60 %, Noruega en 35 %, Suecia en 31 %, Alemania en 28 %; España en 15 %, y los Países Bajos en 10 %. El estrés en el trabajo impacta negativamente. Esto se traduce en altos niveles de valoración desfavorable del lugar de trabajo, lo que conlleva a niveles inferiores de desempeño laboral, baja productividad y ausentismo.

Por el lado Latinoamericano, en Uruguay el estrés laboral en profesionales de educación de centros de enseñanza públicos, se encuentra en un 42%. Asimismo, en México se encuentra en un 53%. Igualmente, en Chile los niveles de estrés son elevados en un 61%, en el caso del personal educativo de educación primaria y secundaria, presentan un agotamiento emocional, producto de las condiciones laborales que se adoptaron por motivos de la emergencia sanitaria (Zúñiga-Jara y Pizarro-León, 2018).

A nivel nacional, de acuerdo con el Ministerio de Salud (MINSA), en un reciente trabajo de campo realizado a fin de determinar cuáles fueron las consecuencias que produjo el COVID -19 en la salud mental de los individuos que residen en Lima Metropolitana, el 46,7 % de la población sufre estrés moderado a severo por inconvenientes de salud, su situación económica, o sus familias. Se



realizó sobre una muestra de 1823 personas a las que se contactó a través de llamadas telefónicas para realizar el estudio (MINSA, 2021).

Asimismo, la Sociedad de Investigación Educativa Peruana, revela que el estrés en el trabajo afecta a la mayoría de los profesionales de educación en los niveles básico y regular, lo cual genera una mínima calidad en la educación en los estudiantes a su cargo, por no estar dentro de los estándares educativos, con ineficiencia e ineficacia. Lo que se traduce en desmotivación, pérdida de atención e incertidumbre, lo cual es la causa de la ausencia de habilidades de enseñanza-aprendizaje y técnicas, el exceso de estudiantes matriculados en los cursos, tener otros empleos y malas interacciones interpersonales con sus compañeros (Arias y Jiménez, 2018).

De igual manera a nivel local, se ha observado dentro de la Institución Educativa Santo Domingo de Acobamba que los docentes se encuentran expuestos de manera diaria a situaciones estresantes en su jornada de trabajo en el aula, la mayoría de estas situaciones se presentaron a raíz de los cambios en las condiciones laborales producto de la pandemia del COVID-19, así mismo, al dictarse clases de manera virtual se registró un excesivo alumnado, lo cual no permitió cumplir con los objetivos curriculares, originándose un ambiente laboral no adecuado. Se observó también que existe una presión para cumplir con el dictado de clases. Igualmente, de parte del área directiva del centro de estudios no existe un reconocimiento por los logros alcanzados del área docente, creándose un ambiente no propicio donde puedan realizar sus labores académicas.

Partiendo de la problemática señalada, se planteará como problema general: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022?

En relación a la justificación teórica, la investigación contribuirá a incrementar los conocimientos básicos, teóricos en relación a los niveles en los cuales está el estrés en profesionales de educación de los centros de enseñanza y para futuras investigaciones como fuentes de estudio. Asimismo, en relación a la justificación social, es de gran importancia para los docentes a nivel regional y nacional verificar los datos obtenidos acerca de esta problemática para tomar decisiones de apoyo, capacitación y orientación, de esta forma aliviar el nivel de estrés que tiene cada uno de ellos. Finalmente, para la justificación metodológica, se realizó el

procedimiento de análisis y búsqueda de información, para la elaboración del cuestionario para determinar los resultados de la investigación, los cuales son legítimos y confiables.

De igual manera, se formuló como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022. Asimismo, se formuló los siguientes objetivos específicos: (a) Identificar el nivel percepción del estrés en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022, (b) Identificar el nivel de la capacidad de afrontamiento en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tiene a las siguientes investigaciones:

Rodríguez y Oramas (2021) realizaron un proyecto de nivel descriptivo simple, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, buscaron evaluar el nivel de estrés de profesionales de la educación mexicana de un centro de enseñanza. La población estaba compuesta por 120 docentes. Empleó como instrumentos un cuestionario y como técnica la encuesta. Como resultados se obtuvo que las fuentes de estrés se relacionan con el volumen de trabajo, el salario y la falta de recursos. Como conclusiones indica que las fuentes de estrés constituyen peligros psicosociales laborales, por lo cual se tienen que realizar acciones de intervención a diferentes niveles, individuales y organizacionales.

Corral-Espinel y Hidalgo-Ávila (2020) realizaron una investigación con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo simple, buscaron medir el estrés en docentes de colegios particulares. La población estaba compuesta por 102 docentes. Empleó como técnica la encuesta y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Se obtuvieron resultados de despersonalización (2,94 %), cansancio emocional (16,67 %) y un alto nivel de realización personal (85,29 %). Como resultados se obtuvo que el estrés laboral es bajo en profesionales de educación, el género y la edad tampoco influyen para los niveles de estrés, cabe mencionar que cada institución de educación tiene una realidad distinta, pudiendo ser la cultura organizativa una variable significativa y diferencial en cada investigación.

Zúñiga-Jara y Pizarro-León (2018) realizaron una investigación descriptiva simple, con enfoque cuantitativo, buscaron medir el estrés laboral en profesionales de educación de un centro de estudios chileno. La población estaba compuesta por 31 docentes. Empleó como técnica la encuesta y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Se obtuvieron resultados de estrés laboral en un nivel medio en los educadores, asimismo se obtuvo que el cansancio emocional tiene una incidencia relevante (34% de los educadores), mientras que la falta de realización de los docentes y los problemas de despersonalización se encuentran en niveles bajos y bajo-medio respectivamente.

Calle et al. (2019) realizaron una investigación con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de corte transversal, buscaron conocer los niveles de estrés en profesionales del sector educativo de una institución privada colombiana. La

población estaba compuesta por 61 docentes. Como instrumento se usó el cuestionario PHQ-9, así como del cuestionario para conocer el estrés percibido PSS-14. Se obtuvo que un 32,3 % de los docentes presentan niveles altos de estrés. Asimismo, se observó que existe una necesidad de laborar en los domicilios, lo cual se explica en el 43,7 % del estrés laboral de los docentes. Como conclusiones indican que se deben de realizar capacitaciones e incrementar estímulos a fin de que los docentes perciban niveles inferiores de estrés al momento de realizar sus labores.

Madelyn et al. (2021) realizaron una investigación de corte transversal, de nivel descriptivo y con enfoque cuantitativo, buscaron conocer los niveles de estrés laboral en profesionales de educación de San Juan de Pasto. La población estaba compuesta por 20 docentes. Se utilizó el cuestionario adaptado de la Escala para Evaluar Estrés Laboral (EEEL). Los resultados mostraron que el 80% percibe un alto nivel de estrés. Como conclusiones mencionan que los procesos de riesgo psicosocial, así como las consecuencias articuladas permiten la elaboración de procesos de prevención, seguimiento e intervención contextualizado a las dinámicas de la institución educativa, lo cual permitirá mejorar la salud mental laboral.

En relación a las investigaciones previas en el contexto nacional se tiene a los siguientes:

Parihuamán (2017) realizó una investigación de corte transversal, descriptiva y de enfoque cuantitativo, busco conocer los niveles de estrés en el trabajo en profesionales de educación de tres instituciones de enseñanza. La muestra estuvo conformada por 50 docentes. Se usó el cuestionario Escala ED-6 y la técnica de la encuesta. Los hallazgos revelan que existe un bajo grado de ansiedad entre los instructores, los cuales presentan, en un grado alto, síntomas psicológicos como pérdida de atención, tensión, miedo, trastornos de la alimentación, problemas de sueño, etc., lo que provoca situaciones de estrés. Como conclusión indica que el grado de estrés que ofrecen los instructores es modesto. Por lo tanto, se prevé que los docentes no presentan problemas e incomodidades en el momento de la ejecución de su actividad educativa, lo que implica que las exigencias de las instituciones no alteren su estado emocional, mental o físico

Pezúa (2018) realizó una investigación de corte transversal, de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, busco conocer en qué niveles se encuentra el estrés laboral en profesionales de educación secundaria de centros educativos no privadas. La muestra estuvo compuesta por 30 docentes. Se usó el cuestionario de escala de estrés en el trabajo y la encuesta. Los resultados muestran que el 16% está en un nivel alto de estrés, el 68% se ubica en un nivel moderado y el 16% se ubicó en un nivel bajo. Como conclusiones indican la diferencia significativa de frecuencias observadas y esperadas en los niveles del estrés laboral en los profesionales de educación de los centros de enseñanza no privados.

Agüero (2019) realizó una investigación de corte transversal con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, busco conocer los niveles del estrés en el trabajo en profesionales de educación de instituciones educativas no privadas. La muestra estuvo compuesta por 51 profesionales del sector educativo. Se usó el cuestionario de escala de estrés laboral y la encuesta usada fue la técnica. Los resultados muestran que el estrés laboral está en un nivel medio en 37%, igualmente el cansancio emocional e insatisfacción están en un 51 % en nivel alto y 33% nivel bajo y la insatisfacción del ejercicio profesional así como la desmotivación obtuvieron un 34% de nivel alto y 51% en nivel bajo, asimismo la carga laboral se encuentra en un 22% de nivel alto y 54% un nivel bajo, finalmente el demérito profesional se encuentra en un 7.11% en nivel medio y un 17% en nivel alto.

Gallegos (2019) realizó una investigación de corte transversal, de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, buscó determinar los niveles de estrés en el trabajo que existen en docentes de la Institución Educativa no estatal. La muestra fue de 40 profesionales del sector educativo. Se usó el cuestionario de Estrés para Maestros (IEM) y la encuesta fue la técnica usada. Los resultados muestran que los docentes tienen estrés en 43.5% medio, 26.5% leve, 20.5% normal y 9.5% severo. Como conclusión se determinó que el nivel del estrés en el trabajo es mediano a alto en profesionales de educación no estatal.

Juárez (2020) realizó una investigación de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, de tipo básica y no experimental. Busco conocer los niveles de estrés laboral. La población fueron 112 profesionales de educación. Se usó la Escala de Estrés Docente y la técnica de la encuesta. Como resultados se obtuvo

que un 50% de los profesionales de educación tienen niveles medianos de estrés y el 25% niveles altos. La conclusión muestra que un número mayoritario de los profesionales de educación tienen estrés elevado. Esto muestra que son afectados por las situaciones no adecuadas del medio en el que desarrollan sus labores, ocasionado consecuencias como signos de depresión y síntomas de desmotivación y ansiedad, las cuales ocasionan dificultades en el desarrollo de las actividades profesionales.

Aguirre (2020) realizó una investigación de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, de tipo básica y no experimental. Busco determinar en qué niveles de estrés laboral se encuentran los profesionales de educación. Los participantes fueron 20 profesionales tanto hombres como mujeres. Se utilizó como instrumento el cuestionario para medir el estrés laboral y como técnica la encuesta. Como resultados se obtuvo que un 80% de profesionales de educación tienen bajo nivel de estrés, el 17% un nivel intermedio y el 3% presentó estrés bajo. Se concluye que la institución educativa debe considerar diversas acciones que impacten de manera positiva a los docentes, los cuales contribuirán a que el estrés laboral disminuya.

En relación al estrés laboral de acuerdo con Selye (1974) la palabra “estrés” permite caracterizar en conceptos biológicos una reacción no conocida del organismo ante cualquier momento de transformación. No es un empeoramiento de la salud, pero es el indicador principal de una reacción emocional, física y perjudicial; es decir, puede aludir a peligros psicosociales, lo cual es particularmente preocupante en la actualidad.

Para la Organización Internacional del trabajo [OIT] (2017) el estrés es la reacción emocional y física perjudicial generada por un desorden entre las demandas percibidas de los individuos para lograr conseguir las expectativas. Se origina en el momento que las exigencias del puesto no igualan o superan las habilidades, requerimientos o recursos del trabajador.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) indicó que es el estado físico y psicológico que se origina en el momento que los recursos de la persona no son los adecuados para satisfacer las presiones requeridas, es probable en algunas ocasiones, puedan debilitar el logro de los objetivos, tanto para las organizaciones como para los individuos.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (INSST, 2017) menciona que el estrés en el trabajo como reacciones emocionales y físicas perjudiciales que surgen en el momento que los requisitos del trabajo no coinciden con los talentos, recursos o demandas de la persona; por lo cual, puede conducir a la mala salud y puede generar diferentes enfermedades físicas y psicológicas en la persona.

En relación al estrés en el trabajo Kyriacou (2003) indica que puede caracterizarse como una situación en la que los docentes tienen sentimientos desagradables y negativos a lo largo de su periodo de trabajo; es decir, como rabia, tensión, irritación o desesperación, como consecuencia de algún componente de su profesión como docente. Mendes et al. (2020) señalaron que puede conceptualizarse como una afectación perjudicial de un docente, generalmente acompañado por cambios bioquímicos y fisiológicos.

Asimismo, Rodríguez et al. (2017) señalan que el estrés laboral se origina en el momento que una situación externa detiene la capacidad de un docente para actuar con eficacia, se siente amenazado y necesita tomar acciones para restaurar la estabilidad, si un método de afrontamiento no se puede ejecutar, entonces el maestro se siente cansado.

Respecto a las causas del estrés en el centro de labores, las más significativas son la carencia de recursos materiales y humanos. El instructor debe hacer frente a la variedad de intereses y talentos del estudiante, con problemas de aprendizaje que el docente no puede abordar solo y necesita ayuda (Félix et al. 2018). Abordar los requisitos de asistencia educativa de los estudiantes. El instructor a lo largo de su primera formación no ha sido educado para hacer frente a los problemas de aprendizaje, acceder a la función pública de acuerdo a las demandas del estudiante (Rodríguez et al. 2017).

Igualmente, la motivación e interés de los estudiantes. El instructor soporta el dolor y la perplejidad por el desequilibrio en el aula, los alumnos sin inspiración, sin deseo de ningún tipo de formación y la desesperación y el descontento permanecen (Gutiérrez y López, 2012). Dificultades disciplinarias de los estudiantes. Las dificultades del profesorado en su actividad diaria por problemas de comportamiento o indisciplina de los alumnos, en determinadas ocasiones se ven expuestos a agresiones, verbales o físicas (Gutiérrez y López, 2012). Carencia

de reconocimiento. El papel de los profesionales de educación es subestimado o devaluado por la sociedad, los estudiantes y padres, en ciertas culturas ha comenzado el estatus de autoridad pública. (Damián, 2014). Falta de cooperación familiar: El profesorado es incapaz de tener una colaboración eficaz con las familias de los estudiantes y una comunicación que sea fluida ya que no se implican en la actividad educativa (Aguar et al. 2016).

Asimismo, las innovaciones educativas que no tienen formación inicial. Los profesionales de educación deben estar actualizados y formados de manera constante, en algunas ocasiones se generan cambios en sus labores diarias y no se ha formado de manera previa, originando incertidumbre y desconcierto (Damián, 2014). Inadecuada relación con sus pares. Existen situaciones complicadas y divergencias en la comunicación entre profesionales de educación, originando molestias de manera general y como último extremo, estrés y ansiedad ante la situación del día a día (Aguar et al. 2016). Dentro de los síntomas de estrés laboral en los profesionales de la educación, los más relevantes son: Irritable: Se presenta cuando cambia el estado de ánimo, lo cual se da porque las exigencias de las labores educativas no dan tiempo para el cuidado personal. Asimismo, se da en el momento que no está durmiendo lo adecuado o comiendo saludablemente, sufrirá de mal humor y emociones; esto conduce a una sensación de irritación (Rubén et al. 2019).

Igualmente, la inclinación a no ir a las reuniones. Los docentes no desean asistir a las reuniones, permanecen en las aulas en sus horas de almuerzo en lugar de tener un tiempo con sus compañeros; fuera del centro de estudios (Rubén et al. 2019).

En el mismo sentido, las Quejas. El estrés muchas veces genera quejas, las pocas charlas que tienen con los compañeros son todas sobre las condiciones desagradables en el trabajo, las cuales producen estrés en los centros laborales (Kyriacou, 2003). Además, el cansancio, así como los bajos niveles de fuerza emocional pueden atribuirse a la fatiga del maestro, pasando por momentos, como la conclusión del año escolar o el principio de las conferencias de maestros y padres, en el momento que tienen un mayor índice laboral distinto al normal, genera miedo a levantarse e ir a trabajar todos los días (Rubén et al. 2019). En la misma línea, Insomnio. Los profesionales de educación padecen de insomnio en el



momento que se origina el estrés, simplemente no pueden descansar, se encuentran fatigados antes del final del día (Alvites, 2019).

Finalmente, cambio en el apetito. Los profesionales de la educación que se encuentran ansiosos pueden dejar de alimentarse, las diferentes formas de alimentarse y los cambios en el apetito están comúnmente relacionados con el estrés en el trabajo, es uno de los mayores niveles de estrés (Alvites, 2019).

En relación a los factores del estrés en el trabajo de los docentes. De acuerdo con (Iguasnia-Amaguaya y Saquisela-Gallegos, 2020), indicó que la investigación en el centro de estudios superiores de Missouri mostró que el estrés entre los instructores se atribuye principalmente a tres razones: conducta del estudiante, administración del tiempo y evaluación del desempeño.

Asimismo, las formas de comportamiento de los estudiantes: la motivación, la actitud, el comportamiento y la ética laboral son influencias importantes en el estrés y la imprevisibilidad de tratar con estudiantes que tienen un comportamiento negativo. Además de la negativa conducta en el salón de clases, por lo tanto, la conducta negativa no siempre afecta al estudiante, en el momento que se da un mal comportamiento, interrumpiendo a toda la clase; Por lo tanto, los alumnos desinteresados y/o disruptivos son dificultades difíciles de regular para los instructores, lo que influye en la forma correcta de aprender y su utilización por parte de los estudiantes (Iguasnia-Amaguaya y Saquisela-Gallegos, 2020).

En el mismo sentido, la evaluación del desempeño se tiende como el conjunto de pruebas que siguen una estructura predefinida, si no alcanzan resultados de “progreso anual esperado”, este sistema ha generado un ambiente de presión para los profesionales de educación y estudiantes y ha ocasionado que los planes sean revisados a fin de que haya un excesivo énfasis en estas pruebas a lo largo del ciclo escolar; por lo cual, el actual sistema de pruebas provoca un aumento significativo del estrés, perciben la mayor presión impuesta y los docentes, por los simulacros de exámenes (Iguasnia-Amaguaya y Saquisela-Gallegos, 2020).

Del mismo modo, la gestión del tiempo: los profesores ofrecen un plan de estudios sobrecargado, demasiado tiempo para calificar y carencia de tiempo para la preparación de la clase; las cuales tienen la calificación elevada para ambos grupos y están conectados con las exigencias curriculares y las limitaciones de tiempo; mismos resultados se registraron, entre las principales causas de estrés

fueron las tareas de oficina, las demandas de tiempo y las interrupciones, el reconocimiento comunitario, la forma cotidiana de la enseñanza, instrucción y el currículo en el aula (Iguasnia-Amaguaya y Saquisela-Gallegos, 2020).

En relación a los tipos de estrés en docentes, Fierro-Santillán et al. (2019), indicaron que el cuerpo humano ante la existencia de efectos negativos y contrarios, las cuales originan una porción fisiológica de manera natural, las cuales actúan como defensa a fin de prevenir las situaciones que se presentan en el momento que se da la jornada laboral, originan dificultades mentales y físicas a mediano y largo plazo, las cuales son: Eustrés y distrés.

Eustrés: Ante el estrés, la respuesta natural del cuerpo es producir conductas y sensaciones placenteras, así como el desarrollo de una mayor capacidad y habilidad para enfrentar las dificultades con serenidad; esto quiere decir que las reacciones psicológicas y físicas se mantienen normales o estables (Fierro-Santillán et al. 2019).

Por lo cual, las consecuencias del eustrés o estrés positivo llevan a que la labor educativa se encuentre con una adaptación consiguiendo que sus metas se realicen, con mucho entusiasmo y motivación, logrando así mejores habilidades y capacidades produciendo bienestar, progreso y equilibrio; es decir, consiguen superar con éxito las dificultades, mejorando su rendimiento de trabajo y contribuye la estabilidad laboral y a una mejor calidad del trabajo. Asimismo, el Distrés: Cuando se enfrenta a la adversidad, el mecanismo de defensa natural del cuerpo es responder negativamente, lo que conduce a percepciones de desequilibrio y amenaza, así como a una disminución de la capacidad y habilidad para tomar decisiones, así como a una disminución del rendimiento y los logros; en otras palabras, las reacciones psicológicas y físicas del cuerpo son descontroladas y patológicas (Pedraz-Petrozzi et al. 2020).

Es así que, la labor docente se ve empañada por una sensación de fracaso, inadaptación y desmotivación, lo que se traduce en estrés crónico o episódico; originando un desequilibrio, en el que no logran superar con éxito las dificultades, lo que redundará en un menor rendimiento de las actividades laborales y contribuye a una calidad de vida laboral no favorable, lo que repercute negativamente en su salud física y psíquica.

En relación a las fases del estrés en los docentes. (Tacca y Tacca, 2019) indicaron que existen 3 niveles de etapas de estrés, siendo las siguientes fases: La fase de alerta, cuando se permite que esta etapa de estrés ocurra sin interrupción, simplemente se señala por sentirse de malestar o tensión que generalmente son indicativos de esta etapa, lo que lleva a sentimientos negativos, la ocurrencia de este rechazo e insatisfacción o dolores asociados con esta etapa, que pueden incluir nerviosismo repentino, dolores de cabeza frecuentes, cambios de humor e impotencia (Tacca y Tacca, 2019).

Asimismo, la fase de resistencia se define de la siguiente manera: el objetivo es tolerar la tensión a fin de que se logre un estado de agotamiento, usa dos estrategias para afrontarlas: huir o tolerar la situación hasta que se desarrolla una etapa más adelantada de estrés; lo que hace es evitar el problema; la cual se le conoce como pasiva, no se puede identificar; más bien, el profesional de educación puede identificar la situación problemática pero no hace nada para responder; el peligro de esta fase es que puede llevar al cansancio (Tacca y Tacca, 2019).

Igualmente, la fase de agotamiento. Se da una descomposición o agotamiento, el docente ya no tiene la reserva psicológica o física, por ende se presentan mayores enfermedades psicológicas y de salud físicas que ocasionan deterioros en el momento que se da el avance o no logre poder afrontarlos, lo cual traerá consigo situaciones no positivas para la salud, su rendimiento de trabajo será ineficiente e ineficaz, dando como resultado una mínima productividad en la institución de educación, repercutiendo a niveles organizacionales y personales (Espinoza et al. 2018).

Para las consecuencias del estrés en los docentes. Iguasnia y Saquisela (2020) señalaron que los docentes muchas veces están muy involucrados en su centro de labores y tienen un compromiso moral con la enseñanza, experimentando situaciones de pérdida de autoestima y culpa; como resultado, tienden a ignorar sus necesidades. Consecuencias en el docente: Visto desde un punto de vista personal, las repercusiones del estrés en los profesionales de educación se traducen en un deterioro de su salud y de sus relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, lo que a su vez influye negativamente en la calidad de su instrucción. Entre las manifestaciones más comunes se encuentran el agotamiento, la tensión, la irritabilidad, el nerviosismo y el cansancio extremo;

estos tienen consecuencias negativas en la personalidad del docente y se juntan en sentimientos de insatisfacción y confusión de manera diaria durante la docencia. (Iguasnia y Saquisela, 2020).

Igualmente, los resultados en el centro de enseñanza: Tales actividades tienen ramificaciones no sólo para el docente, sino también para la institución educativa en su conjunto. La realidad es que cuando los empleados de la escuela comienzan a mostrar signos de estrés, las ramificaciones para la institución pueden ser graves, lo que resulta en un cambio de comportamiento. Por las condiciones de trabajo y por el agotamiento de la salud física y mental, que afecta directamente el funcionamiento y desempeño de la institución y se refleja en el empeoramiento de la atención del estudiante, lo cual llevará a escenarios de conflicto con los profesionales de educación, así como la separación o el cese del ejercicio de la profesión, con graves repercusiones grupales o individuales que afecten a la organización de educación, especialmente en el caso de los estudiantes (Iguasnia y Saquisela, 2020).

En relación a las dimensiones que se consideraron son: Percepción del estrés. De acuerdo con Guzmán-Yacamán y Reyes-Bossio (2018) es la manera en la cual se percibe el estrés, y se manifiesta como una tensión emocional o física. Proviene de diversas situaciones o pensamientos que lo hacen sentir a uno frustrado, nervioso o furioso. La percepción del estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. Capacidad de afrontamiento. De acuerdo con Valdivieso-León et al. (2020) es el conjunto de pasos para hacerle frente a los niveles elevados de estrés, en el momento en que se rebasan los niveles adecuados de resistencia al estrés pueden originar inconvenientes que rompan el equilibrio de la tranquilidad personal.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** El estudio que se realizó fue de tipo básico. Tal como lo definen Ñaupas et al. (2018), la investigación pura es una colección de procedimientos metódicos y reflexivos cuyo objetivo es la comprensión de la realidad más que la aplicación de los resultados en el mundo real.

**Nivel de investigación:** El nivel fue descriptiva simple. Se encarga de puntualizar las características de la población que es objeto del estudio. Esta metodología se centra más en el “qué”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación (Escudero, 2017).

**Diseño de investigación:** En el mismo sentido, se escogió un diseño no experimental y transeccional. De acuerdo con Baena (2017), se define como la observación de aquellas situaciones que ocurren en un medio sin realizar una manipulación directa de las variables involucradas, mientras que las llamadas investigaciones transeccionales se definen como la recolección de datos necesarios para el desarrollo en un solo momento de tiempo.

#### 3.2. Variables y operacionalización:

##### **Estrés laboral**

**Definición conceptual:** Tiene que ver con el grado en el cual el sujeto va a considerar su vida como agotadora e incontrolable Remor (2006).

**Definición operacional:** Se usó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario Escala de Estrés Percibido (EEP-10), año de creación: 2006, creado por Remor (2006), adaptado por (Bustíos, 2019).

El instrumento cuenta con 10 preguntas en escala de Likert mediante los índices, (1) Nada frecuente, (2) Pocas veces, (3) Regularmente, (4) Muchas veces, (5) Siempre. Además, los niveles de medición de la variable serán en escala ordinal, bajo, medio, alto.

**Dimensiones:** Percepción del estrés, cuyos indicadores son: situaciones difíciles (ítem 1), logro de metas (ítem 2), manejo de inconvenientes (ítem 3), situaciones no previstas (ítem 4) y capacidad de afrontamiento (ítem 5).

Capacidad de afrontamiento, cuyos indicadores son: Habilidades necesarias (ítem 6), Capacidades personal (ítem 7), Solución de conflictos (ítem 8) y Alternativas de solución (ítem 9 y 10)

**Nivel de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo:**

**Población:** Es un grupo finito o infinito de elementos con características comunes a fin de que los hallazgos de la investigación serán integrales (Arias, 2020).

Adicionalmente, según Quispe (2015), es una colección finita de personas que comparten cualidades entre sí. La población estuvo constituida por los 60 profesionales de la educación de una Institución educativa de Santo Domingo de Acobamba, según datos proporcionados por la dirección de dicha entidad.

**Criterios de inclusión:** Los docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba como varones y mujeres; docentes de educación secundaria, los docentes que son nombrados y contratados.

**Criterios de exclusión:** Fueron excluidos y de acuerdo a su voluntad los docentes que se encuentran con descanso médico, aquellos docentes que no rellenaron el Formulario Google en la fecha de recojo de la información, los docentes que no quisieron participar del estudio, los que no firmaron el consentimiento informado.

**Muestra:** Baena (2017) sostiene que es un subconjunto extraído de la población para propósitos de investigación. Para la presente investigación se consideró a toda la población como parte de la muestra, por lo tanto, la muestra fueron 60 profesionales de educación de una Institución educativa de Santo Domingo de Acobamba.

**Muestreo:** Se utilizó el muestreo por conveniencia, el cual según Baltar y Gorjup (2012) se entiende como una técnica de muestreo no aleatorio y no probabilístico utilizada para crear muestras de acuerdo a la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, facilidad de acceso, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

**Técnicas:** Se empleó la encuesta a fin de recolectar los datos necesarios de la investigación. Caballero (2014), la define como una metodología en la cual se recolectan datos sobre la muestra analizada, sin modificar su entorno.

**Instrumento:** Se usó fue el cuestionario. Según, Hernández- Sampieri y Mendoza (2014) posee preguntas estructuras, según las variables de estudio, con las cuales se pretende alcanzar un objetivo trazado. Se utilizó una escala la cual permite realizar una medición del nivel de estrés laboral de los docentes (EEP10) desarrollada por Remor (2006), adaptado por (Bustíos, 2019) para recolectar datos.

**Validez:** En el cuestionario de (Bustíos, 2019) se observaron evidencias de que dan validez de contenido con el coeficiente de V de Aiken, mediante criterio de 4 jueces expertos, para que estos resultados sean validez deben ser  $\geq 0.80$ , en ese sentido el valor obtenido fue de 0.938.

**Confiabilidad:** Para medir la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a 20 docentes de la institución educativa a través del índice de fiabilidad Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,976 considerado confiable, los resultados se encuentran ubicados en los anexos.

### 3.5. Procedimientos

La presente investigación se inició con una búsqueda de información que servirán en la redacción de la realidad problemática, de los antecedentes y el desarrollo del marco teórico. Luego se elaboró la metodología, que especifico el tipo de estudio a realizar, así como su diseño. De igual forma se utilizó el instrumento de recolección de datos Escala de Estrés Percibido (EEP-10), para lo cual se solicitaron los permisos correspondientes, así mismo se referencio debidamente al autor del instrumento. Igualmente, se conversó con la directora de una institución educativa para solicitar la aplicación de cuestionario para determinar el nivel de estrés laboral en los docentes, luego de la aceptación; el cuestionario se envió al WhatsApp institucional con Google Formulario. Tan pronto como se completó el análisis, el cuestionario se administró la muestra de forma digital mediante el uso de formularios de Google. Una vez finalizada la recolección de los datos, se procedió a depurar y organizar la información para luego elaborar la data en el programa Microsoft Excel. A esto le siguió la parte descriptiva e inferencial de

los datos. Finalmente, se redactaron las discusiones y se compararon con la información de antecedentes, después de lo cual se realizaron las recomendaciones y conclusiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se obtuvo la información de los formularios de Google, la cual se procedió a descargar mediante el programa Microsoft Excel 2019, luego se transformó la información a datos numéricos para facilitar en manejo de los datos, acto seguido se realizó el vaciado de la información al programa SPSS versión 25, para utilizar la estadística descriptiva.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Para CONCYTEC, (2019) es necesario respetar la integridad de los seres humanos en la investigación científica, particularmente cuando se trata de muestras biológicas o cualquier otro dato. Si la investigación no cuenta con la autorización del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Perú, los resultados del estudio no podrán ser publicados. También se establece que el investigador es responsable de salvaguardar la identidad del sujeto, así como de las organizaciones que les suministran el tema de estudio. Toda labor de los psicólogos está relacionada a la deontología y al respeto del Colegio de Psicólogos del Perú, (2017) en el capítulo VI artículo 36, de acuerdo con las pautas de investigación, las identidades de los participantes deben permanecer en el anonimato mientras participan en proyectos de investigación. Como resultado, los nombres de los participantes en este estudio no serán revelados.

Es de esta manera que se protege los derechos y el bienestar de las personas que participaron en el estudio; por otro lado, se tuvo en cuenta la fidelidad y el deber de los investigadores, de acuerdo con las obligaciones contraídas con la sociedad y la comunidad científica. Como resultado, dependen de estándares de comportamiento profesional que especifican roles y responsabilidades, lo que les permite simplemente asumir la responsabilidad de sus actividades al mismo tiempo que intentan controlar los conflictos de interés que pueden causar daño a otros.

También se consideró el concepto de Integridad, con el objetivo de fomentar la honestidad, la lealtad y la integridad en la educación, así como en la práctica



psicológica y científica, con el fin de evitar que los profesionales se involucren en actividades ilegales, entre otras cosas. Robar, engañar, perpetrar fraude o distorsionar los hechos a propósito son todos ejemplos de deshonestidad. En consecuencia, se tomó en consideración el reconocimiento la imparcialidad y la justicia, ejerciendo la razón y tomando las salvaguardias esenciales para evitar posibles perjuicios a los participantes.

Para concluir, se ha dispuesto que se respeten el valor y la dignidad de las personas mediante el respeto a su intimidad, confidencialidad y autodeterminación de las personas; tomando en consideración su autonomía, la independencia en la toma de decisiones y el bienestar. También apoya las diferencias en roles y culturas, así como las diferencias en raza y origen étnico, religión, identidad u orientación sexual, discapacidad, idioma y estatus socioeconómico. económico.

En términos de bioética, se tomó en consideración el concepto de autonomía, ya que se respetaron los pensamientos y valores de cada participante examinado. Este estudio incluyó el concepto bioético de no maleficencia ya que se respetó la integridad de cada colaborador que se ofreció voluntariamente a participar en el estudio. Además, se tomó en consideración el concepto de beneficencia, ya que el objetivo de este estudio es asistir a las personas investigadas. Para cada uno de los docentes que fueron partícipes en el estudio se obtuvo el consentimiento informado, en el que manifestaron su interés en participar sin ser presionados; por otro lado, se asumió el compromiso de citar claramente las fuentes de consulta con el fin de evitar plagios y auto plagios en la información presentada.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel del Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	21	35,0
Alto	20	33,3
Bajo	19	31,7
Total	60	100,0

*Nota.* Datos obtenidos de los instrumentos de recolección de datos

Se observa en la tabla 1 que 21 docentes presentaron un nivel medio de estrés laboral lo cual presenta un 35,0%. Asimismo, se puede apreciar que 20 docentes tienen un nivel alto de estrés en el trabajo, lo cual está representado por el 33,3%. Finalmente, 19 docentes presentan un nivel bajo de estrés laboral lo cual se presenta en un 31,7%

**Tabla 2**

*Nivel de la percepción del estrés en docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba*

Niveles	Percepción del estrés	
	f	%
Bajo	26	43,3
Alto	18	30,0
Medio	16	26,7
Total	60	100,0

*Nota.* Datos obtenidos de los instrumentos de recolección de datos

Se observa en la tabla 2, que 26 docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba evidenciaron un nivel bajo de percepción del estrés, representando el 43,3%. Asimismo, se puede apreciar que 18 docentes tienen un nivel bajo de percepción de estrés en el trabajo, lo cual está representado por el 30,0%. Finalmente, 16 docentes presentan un nivel medio de percepción de estrés laboral lo cual se presenta en un 26,7%

**Tabla 3**

*Nivel de la percepción de la capacidad de afrontamiento en docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba*

Niveles	Capacidad de afrontamiento	
	f	%
Medio	22	36,7
Alto	21	35,0
Bajo	17	28,3
Total	60	100,0

*Nota.* Datos obtenidos de los instrumentos de recolección de datos

Se observa en la tabla 3, que 22 docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba evidenciaron un nivel medio de capacidad de afrontamiento, representando el 36,7%. Asimismo, se puede apreciar que 21 docentes tienen un nivel alto de capacidad de afrontamiento, lo cual está representado por el 35,0%. Finalmente, 17 docentes presentan un nivel bajo de capacidad de afrontamiento lo cual se presenta en un 28,3%

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba. Los resultados muestran que 19 docentes evidenciaron un nivel bajo de estrés laboral, representando el 31,7%. Asimismo 21 docentes presentaron un nivel medio con un 35,0% y en 20 docentes se observó un nivel alto con un porcentaje de 33,3%.

Este resultado difiere con el estudio de Pezúa (2018), quien tuvo como objetivo conocer el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas estatales; los resultados muestran que el 16% de los docentes se ubicaron en el nivel alto con respecto al estrés, el 68% de los docentes se ubicaron en el nivel moderada y el 16% se ubicaron en el nivel bajo con respecto al estrés laboral. Para la (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2017) el estrés es la reacción emocional y física perjudicial generada por un desorden entre las demandas percibidas de los individuos para lograr conseguir las expectativas. Se origina en el momento que las exigencias del puesto no igualan o superan las habilidades, requerimientos o recursos del trabajador.

Considerando los recientes cambios en relación al retorno a clase de los estudiantes y a la enseñanza presencial, los docentes pueden retomar sus funciones como anteriormente la realizaban, por lo cual las limitaciones tecnológicas que antes padecían (escasa o nula conexión a internet, carencia de competencia digitales de parte los estudiantes, poca participación estudiantil) tienen un efecto moderado en los docentes, como indicó la OIT, el estrés laboral se origina en el momento que las exigencias del puesto no igualan o superan las habilidades, requerimientos o recursos del trabajador, al volver a la presencialidad, las exigencias laborales están de acorde a las habilidades de los docentes por los cual los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que los niveles de estrés laboral se encuentran en un nivel medio en los profesionales de educación.

De igual modo, estos resultados se contrastan con la investigación de Agüero (2019) en el cual tuvo como objetivo conocer el estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas. Los resultados muestran que el estrés laboral se encuentra en nivel medio con el 40%, asimismo los factores que obtienen

porcentajes más altos son desgaste emocional e insatisfacción por retribución y los factores con menor incidencia son: insatisfacción del ejercicio profesional, desmotivación, exceso de demandas de trabajo y demérito profesional. Es decir que el nivel medio de estrés laboral está influenciado por el desgaste emocional y la insatisfacción por la retribución. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) el estrés laboral es el estado físico y psicológico que se origina en el momento que los recursos de la persona no son los adecuados para satisfacer las presiones requeridas, es probable en algunas ocasiones, puedan debilitar el logro de los objetivos, tanto para para las organizaciones como para los individuos. Tomando en cuenta los cambios que se está produciendo en la modalidad de enseñanza pasando de la virtualidad a una modalidad en algunos casos semipresencial, los docentes que fueron partícipes de la presente investigación cuentan con recursos adecuados para poder realizar el dictado de clases en los centros de enseñanza a diferencia de la virtualidad donde muchas veces se veían limitados por problemas tecnológicos relacionados a la falta de conectividad por ser una zona rural. Por lo tanto, las condiciones actuales permitieron que los docentes percibieran niveles moderados de estrés en el trabajo.

Asimismo, los resultados difieren de la investigación de Gallegos (2019) el cual tuvo como objetivo determinar el estrés laboral en docentes de la Institución educativa particular. Los resultados muestran que los docentes presentan estrés laboral en un 57.5% moderado, 30% leve, 10% normal y 2.5% severo. De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (INSST, 2017) el estrés en el trabajo son las reacciones emocionales y físicas perjudiciales que surgen en el momento que los requisitos del trabajo no coinciden con los talentos, recursos o demandas de la persona; por lo cual, puede conducir a la mala salud y puede generar diferentes enfermedades físicas y psicológicas en la persona. En la presente investigación se obtuvo un nivel medio de estrés laboral, considerando la definición del INSST, los docentes se adaptan mejor a las condiciones actuales de enseñanza que son presenciales por lo cual los talentos y habilidades se desarrollan de una mejor manera en relación a la enseñanza virtual.

Igualmente, los resultados se contrastan con la investigación de Juárez, (2020), quien tuvo por objetivo medir los niveles de estrés laboral en docentes de un centro educativo Como resultados se obtuvo que el 50% de los docentes

presentan niveles regulares de estrés, el 25% están en los niveles altos y bajos de estrés, las razones de los niveles de estrés laboral son las condiciones inadecuadas del medio donde desarrollan las actividades el personal educativo, lo cual genera signos y síntomas de ansiedad, depresión, creencias desadaptativas y desmotivación, las mismas que pueden dificultar el desarrollo de sus actividades laborales. De acuerdo con, Rodríguez et al. (2017) que el estrés laboral se origina en el momento que una situación externa detiene la capacidad de un docente para actuar con eficacia, se siente amenazado y necesita tomar acciones para restaurar la estabilidad, si un método de afrontamiento no se puede ejecutar, entonces el maestro se siente cansado. Considerando esta definición la cual señala que el estrés laboral es originado por condiciones o situaciones externas que no permiten un correcto desarrollo de las capacidades. Asimismo, las condiciones en las cuales se desarrolló la investigación de Juárez, las cuales fueron en un contexto de pandemia y aislamiento social obligatorio, se obtuvieron resultados distintos en la presente investigación, la cual se desarrolló en un contexto de enseñanza semipresencial.

En el mismo sentido los resultados se contrastan con la investigación de Corral-Espinel e Hidalgo-Ávila (2020) los cuales buscaron medir el nivel de estrés en docentes de colegios particulares. Se obtuvo un nivel bajo de estrés laboral en un 2,94 %, medio en un 16,67 % y un alto nivel de estrés laboral 85,29 %. En ese sentido, de acuerdo con Kyriacou (2003) el estrés laboral puede caracterizarse como una situación en la que los docentes tienen sentimientos desagradables y negativos a lo largo de su periodo de trabajo; sentimientos como la tensión, irritación o desesperación. Para la investigación de Corral-Espinel e Hidalgo-Ávila, los resultados muestran que el estrés laboral es alto en profesionales de educación, cabe mencionar que cada institución de educación tiene una realidad distinta, en la cual la cultura organizativa es una variable significativa y diferencial de la cada investigación. Considerando las condiciones laborales distintas ya que la investigación de Corral-Espinel y Hidalgo-Ávila, se desarrolló en un centro de estudios particulares y en un contexto de aislamiento social obligatorio, el estrés laboral es alto, donde de acuerdo a Kyriacou, se pueden originar sentimientos negativos producto del estrés laboral.

Para el primer objetivo específico se buscó identificar el nivel de percepción del estrés. Por lo cual se observó que 26 docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba evidenciaron un nivel bajo de percepción del estrés, representando el 43,3%. Asimismo 16 docentes presentaron un nivel medio con 26,7% y en 18 docentes se observó un nivel alto con un porcentaje de 30,0%. Por lo cual el nivel de percepción del estrés se encuentra en un nivel bajo en los profesionales de educación.

Este resultado difiere con el estudio de Aguirre (2020) quien tuvo como objetivo determinar en qué niveles de percepción de estrés laboral se encuentran los profesionales de educación. Como resultados se obtuvo que un 80% de profesionales de educación tienen bajo alto de estrés, el 17% un nivel intermedio y el 3% presentó estrés bajo. De acuerdo con Guzmán-Yacaman y Reyes-Bossio (2018) la percepción del estrés es la manera en la cual se percibe el estrés, la cual se manifiesta como una tensión emocional o física. Lo cual proviene de diversas situaciones o pensamientos que lo hacen sentir a uno frustrado, nervioso o furioso. De acuerdo a la definición de Guzmán-Yacaman y Reyes-Bossio, la percepción del estrés puede provenir de situaciones que originen pensamientos negativos y por ende nerviosismo, considerando el contexto de la investigación, se desarrolló en el momento en el cual el aislamiento social era obligatorio por lo cual los docentes tenían que dictar clases de manera virtual, estas condiciones originaron situaciones de frustración debido a la escasa ayuda y participación de las entidades del estado las cuales solo se limitaron a cambiar las condiciones laborales sin previo capacitación para los docentes, estos factores se traducen en un nivel de percepción de estrés laboral se encuentra en un nivel alto. En relación a la presente investigación las diferencias son notorias considerando el contexto distinto en el cual se desarrolló, es decir las clases en la actualidad se dictan de manera presencial o semipresencial facilitando así a los docentes condiciones a las que se encuentran ya acostumbrados, lo cual se vio reflejado en los resultados, donde el nivel de percepción de estrés fue moderado.

Para el segundo objetivo específico se buscó identificar el nivel de la capacidad de afrontamiento. Por lo cual se observó que 17 docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba evidenciaron un nivel bajo de capacidad de afrontamiento, representando el 28,3%. Asimismo 22 docentes



presentaron un nivel medio con 36,7% y en 21 docentes se observó un nivel alto con un porcentaje de 35,0%. Por lo cual el nivel de la capacidad de afrontamiento se encuentra en un nivel medio en los profesionales de educación de una Institución Educativa.

Este resultado se asemeja con el estudio de Parihuamán (2017) quien buscó conocer los niveles de estrés en el trabajo en profesionales de educación de tres instituciones de enseñanza. En relación a la capacidad de afrontamiento se obtuvo que un 15% de profesionales de educación tienen bajo nivel de capacidad de afrontamiento, el 30% un nivel intermedio y el 55% presentó un nivel bajo de capacidad de afrontamiento. De acuerdo con Valdivieso-León et al. (2020), la capacidad de afrontamiento, es el conjunto de pasos para hacerle frente a los niveles elevados de estrés, en el momento en que se rebasan los niveles adecuados de resistencia al estrés pueden originar inconvenientes que rompan el equilibrio de la tranquilidad personal.

Los resultados son similares considerando que la investigación de Parihuamán se realizó en un contexto donde las clases se dictaban de manera presencial, así mismo la decisión de Valdivieso-León, señala que la capacidad de afrontamiento permite seguir pasos adecuados ante el estrés laboral, para la presente investigación la cual se desarrolló en un ambiente de enseñanza presencial y en algunos casos semipresencial, la forma de adaptarse es la más adecuada considerando que los docentes conocen mejor sus ambientes de trabajo por lo cual ante situaciones de estrés laboral su capacidad de afrontarla será la adecuada

## VI. CONCLUSIONES

Tomando en consideración los resultados hallados, se tienen las siguientes conclusiones:

Primera: De acuerdo a los hallazgos de la investigación, el estrés laboral se encuentra a un nivel moderado en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba. Se experimenta un estrés laboral medio, considerando las actuales condiciones laborales en las cuales se ha vuelto a la presencialidad en algunos casos y en otros la enseñanza es semipresencial como consecuencia de los cambios recientes en relación con el regreso a clases de los estudiantes, por lo que las limitaciones tecnológicas que experimentaron anteriormente (falta de conexión a internet, carencia de competencias digitales entre los estudiantes y poca participación) tienen un impacto moderado en los docentes.

Segunda: Los docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba, presentan un nivel bajo de percepción de estrés laboral. Se presenta un nivel mínimo de percepción de estrés. Actualmente las condiciones laborales son similares a las que se tenían antes de la pandemia, es decir las clases se dictan de manera presencial en la mayoría de centros educativos, lo cual permitió que los docentes se adapten mejor a condiciones que ya conocían razón por la cual su percepción de estrés laboral fue bajo.

Tercero: Los docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba, presentan un nivel medio de capacidad de afrontamiento. Los profesionales de la educación percibieron niveles regulares, ya que las condiciones laborales en las que realizan sus trabajos son similares o ya conocidas por lo tanto la capacidad de afrontar situaciones complicadas que pueden derivar en estrés pueden ser manejadas de una manera adecuada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se proponen las siguientes recomendaciones:

Primera: Trabajar con la Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba en el desarrollo de programas de afrontamiento del estrés para docentes de escuelas primarias regulares con el fin de preservar una buena salud física y psicológica, un sentido de equilibrio en el bienestar personal y un sentido general de satisfacción laboral colectiva.

Segunda: Mejorar la salud mental fomentando una cultura preventiva para mitigar los efectos negativos del estrés laboral con el fin de optimizar el trabajo docente y elevar la calidad educativa en el desempeño docente. Esto permitirá a los maestros completar con éxito su currículo educativo y, como resultado, ayudará a los estudiantes a desarrollar una perspectiva más positiva de la vida.

Tercera: Programar reuniones periódicas de camaradería entre docentes, directores, supervisores y padres de familia a fin de promover la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales positivas entre los miembros del equipo de trabajo educativo, con el objetivo de evitar conflictos entre los colegas y la organización en su conjunto.

## REFERENCIAS

- Agüero, E. (2019). *Estrés laboral en docentes del colegio Cesar Vallejo de Huaracillo, distrito de Pinra - Huánuco 2017*. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/8998>
- Aguiar, G., Demothenes, Y. y Campos, I. (2016). *La Participación Familiar es un Requisito Imprescindible para una Escuela Inclusiva*. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 10(1), 99–113. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782016000100006>
- Aguirre, J. (2020). *Estrés laboral en los docentes de pregrado y postgrado en una institución educativa de Lima con rango universitario, durante el periodo 2019 - II*. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3517>
- Alvites, C. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–159. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.393>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración* (1st ed., Vol. 1). Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias, W. y Jiménez, N. (2018). *Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. *Educación*, 22(42), 53–76. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera). Grupo Editorial Patria. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Baltar, F. y Gorjup, M. (2012). *Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas*. *Intangible Capital*, 8(1), 123–149. <https://doi.org/10.3926/ic.294>
- Bilbao, J. y Escobar, P. (2020). *Investigación, Paradigmas, Métodos, Enfoques de Investigación, Cualitativa y Cuantitativa, Técnicas, Instrumentos* (2nd ed.). LULU.COM. <https://cutt.ly/0jeRBZm>

- Bustíos, M. (2019). *Adaptación de la escala de estrés percibido (EEP-10) en usuarios de una clínica ocupacional en Lima*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51552>
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral e innovadora para planes y tesis: La metodología de cómo formularlos*. Cengage Learning. <https://latam.cengage.com/libros/metodologia-integral-innovadora-para-planes-y-tesis/>
- Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. y Román-Calderón, J. (2019). *Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos*. *Perspectivas En Psicología*, 15(1), 21–29. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982019000100061](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982019000100061)
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- CONCYTEC. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Corral-Espinel, H. y Hidalgo-Ávila, A. (2020). *Influencia del Estrés Laboral en docentes de Colegios Particulares Católicos*. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5–1), 180–190. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.333>
- Damián, J. (2014). *Identidad profesional, reconocimiento social e inserción laboral del universitario con formación híbrida*. *Propósitos y Representaciones*, 2(2), 9–76. <https://doi.org/10.20511/PYR2014.V2N2.60>
- Escudero, D. (2017). *Metodología del trabajo científico: proceso de investigación y uso de SPSS*. Editorial Universidad Adventista del Plata. <https://ulibros.com/metodologia-del-trabajo-cientifico-proceso-de-investigacion-y-uso-de-spss-xvsqh.html>
- Espinoza, A., Pernas, I. y González, R. (2018). *Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés*. *Humanidades Médicas*, 18(3), 21–30. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202018000300697](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697)

- Félix, R., García, C. y Mercado, S. M. (2018). *El Estrés en el Entorno Laboral. Cultura Científica Y Tecnológica*, 15(64), 23–31. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Fierro-Santillán, C. R., Díaz-Azuara, S. y Tobón, S. (2019). *Estudio del Eustrés Académico desde el enfoque Socioformativo mediante la Cartografía Conceptual. Educación y Humanismo*, 21(37), 8–27. <https://doi.org/10.17081/EDUHUM.21.37.3123>
- Gallegos, Lady. (2019). *Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40023>
- Gutiérrez, M. y López, E. (2012). *Motivación, comportamiento de los alumnos y rendimiento académico. Infancia y Aprendizaje*, 35(1), 61–72. <https://doi.org/10.1174/021037012798977421>
- Guzmán-Yacaman, J. y Reyes-Bossio, M. (2018). *Adaptación de la Escala de Percepción Global de Estrés en estudiantes universitarios peruanos. Revista de Psicología (PUCP)*, 36(2), 719–750. <https://doi.org/10.18800/PSICO.201802.012>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta)*. McGraw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iguasnia, S. y Saquisela, M. (2020). *Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil*. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18–28. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Iguasnia-Amaguaya, S. y Saquisela-Gallegos, M. (2020). *Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil*. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18–28. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- INSST. (2017). *Estrés laboral*. <https://www.insst.es/estres-laboral>

- Juárez, C. (2020). *Niveles de estrés en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Tingo María*, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64151>
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores* (primera). Octaedro. <https://octaedro.com/libro/antiestres-para-profesores/>
- Madelyn, J., Paz, D., Matabanchoy, M. y Jaramillo, M. (2020). *Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto*. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 19–28. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.RIP.13302>
- Mendes, L., Campelo, E. y Pinheiro, C. (2020). *Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza*. *Enfermería Global*, 19(57), 21–30. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000100007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100007)
- MINSA. (2021). *Salud mental: El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia*. Ministerio de Salud. <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5th ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3upnPFv>
- OIT. (2017). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- OMS. (2018). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. <https://cutt.ly/1D5T0Qp>
- Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de Las Instituciones Educativas De Villa Vicús. Distrito de Chulucanas -Morropón -Piura*. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE\\_EDUC\\_343.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf)

- Pedraz-Petrozzi, B., Arévalo-Flores, M., Krüger-Malpartida, H. y Anculle-Arauco, V. (2020). *Validación por expertos del Índice de Distrés Peri-traumático relacionado con la Enfermedad por Coronavirus 2019 para su uso en el Perú*. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(4), 228–235. <https://doi.org/10.20453/RNP.V83I4.3888>
- Pezúa, J. (2018). *Estrés laboral en docentes de secundaria de Instituciones Educativas Estatales en Tingo María*. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6943/T010\\_07463868\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6943/T010_07463868_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, J. (2015). *Orientaciones para elaborar un trabajo de investigación* (1st ed.). Impress Color. <https://cutt.ly/AjeRzoU>
- Remor, E. (2006). *Psychometric properties of a European Spanish versión of the perceived stress scale (PSS)* *The Spanish Journal of Psychology*. *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 86–93. <https://www.redalyc.org/pdf/172/17290110.pdf>
- Rodríguez, J., Guevara, A. and Viramontes, E. (2017). *Síndrome de burnout en docentes*. *Historia y Fuente Oral*, 2(12), 143–150. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Rodríguez, L. y Oramas, A. (2021). *Fuentes de estrés en académicos mexicanos de nivel superior* | Rodríguez Guzmán | *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(1), 12–19. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/187>
- Rubén, D., Huamán, T. y Luisa, A. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios*. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323–353. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.304>
- Selye, H. (1974). *Estrés laboral sin angustia en las personas*. *Hidrogénesis*, 8(2), 21–30. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Tacca, R. y Tacca, L. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios*. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323–353. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.304>



- Valdivieso-León, L., Mangas, S. L., Tous-Pallarés, J. y Espinoza-Díaz, I. (2020). *Estrategias de afrontamiento del estrés académico universitario: educación infantil-primaria*. *Educación* XX1, 23(2), 165–186. <https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.25651>
- Zúñiga-Jara, S. y Pizarro-Leon, V. (2018a). *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno*. *Información Tecnológica*, 29(1), 171–180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE E INDICADORES				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022?.</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la percepción del estrés en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la capacidad de afrontamiento en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar el nivel de la percepción del estrés en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022.</p> <p>Identificar el nivel de la capacidad de afrontamiento en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022.</p>	<b>Variable: Estrés Laboral</b>				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
		Percepción del estrés	Situaciones difíciles Logro de metas Manejo de inconvenientes Situaciones no previstas	1,2,3,4,5	(1) Nada frecuente, (2) Pocas veces, (3) Regularmente, (4) Muchas veces, (5) Siempre	Bajo [24 – 55] Medio [56 – 87] Alto [88 – 120]
Capacidad de afrontamiento	Habilidades necesarias Capacidades personales Solución de conflictos Alternativas de solución	6,7,8,9,10				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método.</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptiva simple</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Estuvo conformada por 80 docentes de una Institución educativa de Santo Domingo de Acobamba</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Estuvo conformada por 60 docentes de una Institución educativa de Santo Domingo de Acobamba</p> <p><b>Muestreo:</b> No Probabilístico Aleatorio, por conveniencia</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Escala que permite realizar una medición del nivel de Estrés laboral los docentes (EEP10)</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Se realizarán tablas de frecuencia y gráficos de barras, usando el software SPSS V.25, donde se obtendrán valores porcentuales que permitirán conocer las respuestas de los individuos que serán encuestados.</p>

**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIÓ	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	El estrés laboral es la reacción emocional y física perjudicial generada por un desorden entre las demandas percibidas de los individuos para lograr conseguir las expectativas (Remor ,2006).	El estrés laboral se medirá mediante las dimensiones: percepción del estrés y capacidad de afrontamiento	Percepción del estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situaciones difíciles</li> <li>• Logro de metas</li> <li>• Manejo inconvenientes</li> <li>• Situaciones previstas</li> </ul>	Ordinal En escala de Likert mediante los índices, (1) Nada frecuente, (2) Pocas veces, (3) Regularmente, (4) Muchas veces, (5) Siempre.
			Capacidad de afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades necesarias</li> <li>• Capacidad personal</li> <li>• Solución de conflictos</li> <li>• Alternativas de solución</li> </ul>	

## Anexo 2:

### Instrumento para la recolección de datos

#### ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (EEP-10)

Tipo de evaluación: ( ) Pre- ocupacional ( ) Periódico ( ) Retiro

Grado de instrucción: ( ) Universitario ( ) Técnico ( ) Secundaria ( ) Primaria

Empresa: Sexo: Edad:

Marca con una "X" la alternativa que consideres que corresponde. De acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nada frecuente	Pocas veces	Regularmente	Muchas veces	Siempre

#### Escala de Estrés Percibido (Eep-10)

	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.					
2.	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.					
3.	Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.					
4.	Tengo confianza en que puedo Manejar acontecimientos inesperados.					
5.	Mis cualidades me permiten Superar situaciones imprevistas.					
6.	Permanezco calmado(a) en Situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.					
7.	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.					
8.	Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darles solución a los problemas.					
9.	Sí me encuentro en una situación Difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.					
10.	Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.					

**Tabla 1***Características sociodemográficas de la muestra*

		Género		Total	
		Femenino	Masculino		
Edad	30 - 40	f	18	9	27
		%	66,7%	33,3%	45,0%
	41 - 50	f	12	17	29
		%	41,4%	58,6%	48,3%
	51 - 60	f	2	2	4
		%	50,0%	50,0%	6,7%
Total	f	32	28	60	
	%	53,3%	46,7%	100,0%	

*Nota:* % = porcentaje

**Tabla 2***Confiabilidad del instrumento utilizado en la investigación*

Variable/Dimensión	Ítems	$\alpha$
Variable: Estrés laboral	10	0.893
Percepción del estrés	5	0.967
Capacidad de afrontamiento	5	0.937

*Nota:*  $\alpha$  = índice de confiabilidad Alfa de Cronbach

## Anexo 3: Constancia de recojo de información



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "SANTO DOMINGO" DE SANTO DOMINGO DE ACOBAMBA. HUANCAYO, JUNIN, OTORGA LA PRESENTE:

### CONSTANCIA

A la Bachiller. ELIZABETH JIMENEZ COCA quien ha recogido la información de esta institución educativa a través de pruebas psicológicas para la investigación que lleva por titulo "Niveles de Estrés Laboral en docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022" de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo demostrando seriedad y responsabilidad en el manejo de la información obtenida.

Se expide la presente constancia para los fines que crea conveniente la parte interesada.

Santo Domingo De Acobamba. 20 de marzo del 2022



  
Jeapeth S. Mucha Cordova  
C.M. 1020035347  
DIRECTORA

## Anexo 4: Autorización de publicación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "SANTO DOMINGO" DE SANTO DOMINGO DE ACOBAMBA. HUANCAYO, JUNIN, OTORGA LA PRESENTE:

### CONSTANCIA DE AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN

A la Bachiller. ELIZABETH JIMENEZ COCA, para que realice la PUBLICAR DEL NOMBRE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "SANTO DOMINGO" DE SANTO DOMINGO DE ACOBAMBA, HUANCAYO JUNIN en la investigación titulada: "*Niveles de Estrés Laboral en docentes de una Institución Educativa de Santo Domingo de Acobamba 2022*" del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo.

Se expide la presente constancia para los fines que crea conveniente la parte interesada.

Santo Domingo De Acobamba. 04 de mayo del 2022



  
Jeaneth S. Mucha Cordova  
C.M 1020035347  
DIRECTORA



## Anexo 5: Autorización para utilizar el instrumento

The screenshot shows a Gmail interface on a Windows desktop. The browser tabs include 'SOLICITO PERMISO PARA UTILIZ...', 'ACFrOgDSaeEfclY6kpb6gaf-YPd...', '(289) CHRISTINE D'CLARIO...', and '(14) WhatsApp'. The Gmail search bar contains 'Buscar en el correo electrónico'. The left sidebar shows folders: 'Redactar', 'Recibidos' (168), 'Destacados', 'Pospuestos', 'Enviados', 'Borradores' (47), 'Meet' (Nueva reunión, Unirte a una reunión), and 'Hangouts' (Elizabeth).

The main email content is as follows:

**SOLICITO PERMISO PARA UTILIZAR EL INSTRUMENTO DE PSICOLOGIA** Recibidos x

**Elizabeth Jimenez Coca** jue, 28 abr, 05:15 (hace 8 días)

Buenos días doctora soy JIMENEZ COCA ELIZABETH quien esta realizando el taller de titulación en la Universidad Cesar Vallejo para obtener la Licenciatura en Psi

**Milagros Bustios** jue, 28 abr, 08:38 (hace 8 días)

para mí ▾

Buenos días estimada,  
Tiene el permiso para utilizar el instrumento ,muchos éxitos en su investigación.  
Saludos,

...

Responder Reenviar

The taskbar at the bottom shows several open files: 'ACFrOgDSaeEfclY...pdf', 'CARTA DE PRESEN...pdf', and three instances of 'TESIS ELIZABETH...docx'. The system tray shows the time as 00:13 on 6/05/2022.

**Anexo 6:** Medidas de tendencia central (media, moda, mediana) y medidas de dispersión

---

*Medidas de tendencia central y medidas de dispersión del Estrés Laboral*

---

Media	2,02
Mediana	2,00
Moda	2
Desv. Desviación	,813
Varianza	,661
Mínimo	1
Máximo	3

---



---

*Medidas de tendencia central y medidas de dispersión de la percepción del Estrés*

---

Media	1,87
Mediana	2,00
Moda	1
Desv. Desviación	,853
Varianza	,728
Mínimo	1
Máximo	3

---



---

*Medidas de tendencia central y medidas de dispersión de la Capacidad de afrontamiento*

---

Media	2,07
Mediana	2,00
Moda	2
Desv. Desviación	,800
Varianza	,640
Mínimo	1
Máximo	3

---