



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral en docentes de instituciones educativas estatales del
distrito de Nepeña, Ancash - 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Moreno Mendez, Zania Rosabel (ORCID: 0000-0002-2859-3464)

ASESORA:

Mg. Padilla Carrasco, Lily Margarita (ORCID: 0000-0001-8032-5582)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis quiero dedicarla a mi hijo Jheremy que es mi inspiración y el motivo para seguir adelante, a mis padres Carlos y Sonia por su amor brindado y a mi esposo Gary por apoyarme.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por la vida y la salud, por permitirme lograr mis objetivos, a mis padres por su apoyo incondicional, por ser pacientes y bondadosos, a mi esposo por motivarme a seguir adelante, a mi asesora por sus enseñanzas y la paciencia brindada, a los docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña por colaborar en esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de estrés laboral en docentes de instituciones educativas estatales	18
Tabla 2. Nivel de la dimensión respaldo de grupo en docentes	19
Tabla 3. Nivel de la dimensión falta de cohesión en docentes	20
Tabla 4. Nivel de la dimensión influencia del líder en docentes	21
Tabla 5. Nivel de la dimensión territorio organizacional en docentes	22
Tabla 6. Nivel de la dimensión tecnología en docentes	23
Tabla 7. Nivel de la dimensión estructura organizacional en docentes	24
Tabla 8. Nivel de la dimensión clima organizacional en docentes	25

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo describir el nivel de estrés laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña. Fue un estudio de tipo básico, de nivel descriptivo, no experimental y transversal. La población fue compuesta por 121 docentes de las instituciones educativas y muestra constó de 93 docentes. La recolección de datos se obtuvo mediante la Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS). Se obtuvo como resultado que el nivel de la variable estrés laboral de los docentes, mostró que el 45% padecen estrés bajo, el 35% mantienen estrés medio y el 19% padecen estrés alto. Asimismo, las dimensiones de respaldo de grupo, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional y clima organizacional presentaron nivel bajo de estrés, mientras que, la tecnología y la estructura organizacional presentaron nivel medio de estrés. Finalmente, se concluyó que la mayoría de docentes presenta indicios de pérdida del interés y motivación en llevar a cabo su rol, reduce su productividad y muestra menos energía al atender sus funciones.

Palabras clave: Estrés laboral, dimensiones, docentes.

Abstract

This research aimed to describe the level of work stress in teachers of state educational institutions in the district of Nepeña. It was a basic, descriptive, non-experimental, cross-sectional study. The population was composed of 121 teachers from educational institutions and the sample consisted of 93 teachers. Data collection was obtained using the Organizational Work Stress Scale (ILO/WHO). It was obtained as a result that the level of the variable work stress of the teachers, showed that 45% suffer from low stress, 35% maintain medium stress and 19% suffer from high stress. Likewise, the dimensions of group support, lack of cohesion, influence of the leader, organizational territory and organizational climate presented a low level of stress, while technology and organizational structure presented a medium level of stress. Finally, it was concluded that the majority of teachers show signs of loss of interest and motivation in carrying out their role, reduce their productivity and show less energy when attending to their duties.

Keywords: Job stress, dimensions, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Una progresiva preocupación existe en el mundo por impartir una educación de calidad, pero adherido a ello aparecen distintas consecuencias que ralentizan la labor, una de estas es el aumento de los índices de estrés laboral en los docentes, la cual se refiere al conjunto de reacciones cognitivas, conductuales y psicológicas que presenta los docentes ante ciertas exigencias laborales que superan su habilidad o conocimiento (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

Bajo la nueva modalidad educativa por COVID 19, en Latinoamérica se desarrolló el informe de estrés laboral en docentes, donde se resaltó que el 80% de docentes mantiene niveles altos de estrés, mientras que el 12% presente estrés de nivel regular y solo el 8% en nivel bajo. Entre las razones predominantes se encuentran el aumento de las tareas por calificar (38.4%), atención de las responsabilidades del hogar (37.8%), presión de los padres de familia y directiva (28.3%) (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020). Así mismo, se recogió la experiencia de 10 300 docentes latinoamericanos, quienes en un 70% manifiestan estrés a causa de las labores educativas en aula, por lo que la organización reconoce que la educación en el continente convive con maestros agobiados por su estrés lo que limita el impulso de la enseñanza (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020).

Para el Perú el estrés laboral no le es ajeno, puesto que, bajo la investigación del Ministerio de Educación, se halló que el 60.4% de docentes peruanos padecen de estrés laboral, siendo un peligro latente para la educación del país. Asimismo, se diagnosticó que la ansiedad, el estrés y el miedo al contagio por Covid perjudican a la estabilidad emocional de los docentes, por lo que a favor de los maestros se creó el programa de acompañamiento de contención individual y grupal para docentes, donde al inicio se apoyó a 279 docentes, el cual mantuvo un aumento de participación en 30%, reconociendo la importancia de monitorear la salud emocional en el magisterio (Ministerio de educación [MINEDU], 2021).

En Ancash, el estrés laboral de los docentes es un problema en aumento, donde tras la evaluación ENDO Remota 2020 realizada en el departamento de Ancash por el Ministerio de educación (2021) se muestra que el 55.1% de docentes presenta estrés laboral, 25.6% ansiedad y el 16.3% depresión.

Así mismo, dentro de la región encontramos el Distrito de Nepeña, el cual cuenta con 4 instituciones educativas públicas dedicadas a impartir educación básica regular a los niños y jóvenes de las 9 comunidades que la componen, no obstante, bajo el ejercicio educativo de los docentes se denota el aumento laboral que ha significado la continuación de la enseñanza en el contexto del COVID, el cual al permanecer en casa tuvieron que compaginar con las labores del hogar y las dificultades de mantener una convivencia constante con sus familias en aislamiento, sumando a ello la preocupación por un posible contagio o enfermedad que pueda adquirir. Por otro lado, existe un débil acompañamiento del departamento de psicología y la dirección sobre esta problemática debido a que suelen centrarse a menudo en situaciones con los alumnos, sin dar alguna ayuda a los docentes a pesar de la existencia de ausentismo laboral o quejas de los docentes por sobrecarga o estrés. Asimismo, en el distrito no existe un indicio sobre la medición de los índices de estrés en los docentes por lo que se torna importante conocer ¿Cuál es el nivel de estrés de laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022?

El estudio cuenta con la siguiente justificación: Respecto la relevancia social, se centra en vislumbrar un diagnóstico de estrés a modo de antecedente con el cual la directiva pueda reconocer el problema y desarrollar acciones de mejora con orientación hacia el docente.

Por otro lado, el valor teórico se haya en generar conocimientos respecto a los índices de estrés de los docentes del distrito de Nepeña, el cual a la fecha no existe. La implicancia práctica se reflejó en recoger información respecto al estrés en los docentes bajo un contexto de restricciones por COVID, el cual puede ser estandarizado en casos similares. Finalmente, la utilidad metodológica reside en la

presentación y validación de un instrumento acorde al tema de investigación, así mismo, los resultados o conclusiones a los que llegue la investigación sirven para futuros investigadores que deseen aumentar el conocimiento en el tema estrés laboral.

Se plantea el objetivo general: Describir el nivel de estrés laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

Como objetivos específicos: Describir los niveles de las dimensiones respaldo de grupo, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional, tecnología, estructura organizacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Li et al. (2020) decidieron investigar la prevalencia de estrés entre los maestros de China. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal con una población de 1795 maestros. Se utilizó la versión china validada del Inventario de estrés de Maslach. La prevalencia de estrés fue del 53,2 %, la estimación de la prevalencia de estrés fue del 53,0% (851) en docentes mujeres y 56% (75) maestros varones. El análisis dimensional reportó que el 38,6% (673) y el 23,8% (415) de los maestros de preescolar reportaron un alto nivel de agotamiento emocional y despersonalización respectivamente, mientras que el 21,8% (382) mostró bajos niveles de realización profesional. Asimismo, se observó una menor prevalencia en los docentes con sobrepeso y obesidad en comparación con los docentes con peso normal. Los autores concluyen que la prevalencia de estrés laboral en los maestros de preescolar en China es alta, mostrando una mayor prevalencia en mujeres.

De la misma forma Desouky y Allam (2017) tuvieron como objetivo evaluar la prevalencia de estrés ocupacional entre los maestros egipcios. Las autoras realizaron una investigación básica no experimental de enfoque descriptivo y corte transversal, donde consideraron una población de 568 profesores. Los encuestados completaron el cuestionario de la versión en árabe del Índice de Estrés Ocupacional (OSI). De los datos recogidos se obtuvo que el 58,5% eran mujeres, el 83,1% estaban casados, el 87,3% tenían educación universitaria, el 59,9% trabajaban en escuelas gubernamentales y el 52,1% eran residentes rurales. Los niveles de estrés laboral detectados fueron 6,3% para el nivel leve, 26,1% estrés moderado y 67,6% severo, dando una prevalencia general del 100% dado que en todos los docentes se detectó. El estudio señala que las posibles causas son la remuneración inadecuada, las condiciones de trabajo y la sobrecarga del mismo sobre todo en escuelas estatales.

Por otra parte, Owona et al. (2020) publicaron un artículo donde buscaron determinar la prevalencia del estrés entre los profesores de las escuelas secundarias públicas de Douala. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal en cinco

escuelas secundarias públicas. La población estuvo conformada por 330 docentes voluntarios, a quienes se les evaluaron sus características sociodemográficas y las características de burnout mediante el Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES). Los resultados generales mostraron que el 52,8% fueron mujeres, el 47,2% varones. La prevalencia de burnout fue de 78,8%, con 53,4% de docentes experimentando agotamiento emocional; 16,4% en despersonalización y 37,6% en pérdida de realización personal. El artículo concluye que la tasa del síndrome de agotamiento es alta, para disminuirla sugieren la adopción de medidas para mejorar las condiciones de vida y trabajo, como el aumento de salarios y asignación de bonos por desempeño.

Asimismo, Abacar, et al (2020) realizaron una publicación donde investigaron la incidencia del síndrome de burnout en los maestros de educación secundaria general. Se realizó una investigación no experimental, cuantitativa de enfoque descriptivo, donde se estudió una muestra conformada por 250 docentes de dos escuelas públicas. La técnica fue la entrevista y el instrumento un cuestionario de la versión portuguesa del Inventario de Burnout de Maslach. En cuanto a los resultados del análisis dimensional, la dimensión Realización Profesional tuvo la media más alta 3,26 (considerando una escala del 1 al 6), seguida del Agotamiento Emocional con 2,69 y por último la Despersonalización con 2,51. Concluyendo que, dado que tanto la dimensión agotamiento emocional como despersonalización obtuvieron valores menores a 3, se alcanza el límite para considerar síndrome de estrés por agotamiento o burnout en el 100% de los docentes encuestados.

Igualmente, Matabanchoy, et al (2020) realizaron un estudio que tuvo como objetivo caracterizar el estrés laboral en docentes de San Juan de Pasto. Para ello, los autores desarrollaron una investigación no experimental, de nivel descriptivo y enfoque mixto. La técnica fue la entrevista, los instrumentos empleados fueron el cuestionario de la Escala para Evaluar Estrés Laboral (EEEL) y la entrevista por grupos focales. La población estuvo conformada por 20 docentes, de los resultados cuantitativos se obtuvo que el 50% de los docentes presentaron nivel alto de estrés laboral, 30% presenté estrés moderado, 10% estrés intermedio y 10% bajo nivel de

estrés. Mientras que los resultados cualitativos mostraron que los principales estresores fueron el entorno de trabajo y las condiciones de trabajo.

Por otro lado, García (2020) en Ecuador, realizó una investigación que buscó evaluar el estrés laboral en docentes de una institución pública de Manta. Siguió una metodología básica, diseño no experimental, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, para estudiar una muestra integrada por 57 docentes. Utilizó como instrumento el cuestionario NTP 574: "Estrés en el colectivo docente". De los datos obtenidos se observó que el 35% de los docentes estaban en un nivel no preocupante de estrés, el 44% en nivel preocupante y el 21% en nivel grave de estrés laboral. Asimismo, los resultados según dimensiones encontraron que en Supervisión el 92% de los encuestados presentan nivel "preocupante", en las dimensiones carencia, alumnado, adaptación y valoración el 100% está en el nivel preocupante, para la dimensión cooperación el 67% calificaron como "preocupante" y el 33% como "no preocupante", mientras que para el aspecto mejora el 78% tuvo nivel "preocupante".

A nivel nacional Yovera y Espiritu (2021) publicaron una investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés en docentes de la institución educativa de Lima. Para ello las autoras realizaron un estudio de diseño no experimental, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y alcance correlacional, donde estudiaron una muestra de 34 docentes, el instrumento fue la versión adaptada del cuestionario Stress Profile for Teachers. Los resultados mostraron que el 47,1% de los docentes presentó alto nivel de estrés, 29,4% moderado nivel de estrés y 23,5% bajo nivel de estrés. El análisis dimensional encontró que las dimensiones de mayor alcance fueron los síntomas físicos del estrés (media: 11,88), seguidos de la relación de padres con el maestro (media: 8,47) y los síntomas psicológicos (media: 7,82), mientras que los de menos alcance fueron el comportamiento estudiantil (media: 4,18), la relación con la dirección y entre profesores (ambos con media: 6,38).

Siguiendo el mismo campo, Palacios y Rivera (2020), en su estudio tuvieron como propósito analizar la relación entre el estrés laboral de docentes de Lima Metropolitana con factores personales, profesionales y la percepción de la calidad de

infraestructura y recursos educativos. Realizaron una investigación de diseño no experimental, nivel descriptivo y enfoque cuantitativo de corte transversal, donde contaron con una muestra constituida por 130 docentes de Lima Metropolitana. Los datos se recogieron usando el Inventario de Burnout de Maslach. El análisis mostró que el 30,8% de docentes encuestados tuvieron bajo nivel de estrés laboral, el 62,3% nivel intermedio y el 6,9% nivel alto de estrés. Con respecto a los resultados según dimensiones, el componente de mayor magnitud fue la realización personal (media: 23,18), seguido del agotamiento emocional (media: 14,84) y por último la despersonalización (media: 4,45).

De igual forma, Yslado, et al (2020) ejecutaron un estudio que tuvo como fin analizar las diferencias del síndrome de burnout y sus dimensiones entre profesores de la Universidad de Sevilla (US) de España y la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo (UNASAM) de Perú. Realizaron un estudio no experimental de nivel básico y descriptivo explicativo. Trabajaron con una muestra conformada por 68 docentes. A quienes se les aplicó la versión adaptada del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que mide el estrés laboral. Los datos recogidos mostraron que la presencia de estrés fue mayor en varones que en mujeres en ambas universidades, siendo los porcentajes mayores en la UNSAM donde los docentes varones tuvieron una media de 118,06 y mujeres 101,05, mientras que en la US los varones tuvieron 93,50 y las mujeres promedio de 88,21.

Finalmente, Coletti (2017) presentó una investigación dónde buscó determinar los niveles de estrés de los docentes de una universidad. Para ello se realizó una investigación básica, no experimental de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y corte transversal, donde se estudió una muestra de 56 docentes, a quienes se les aplicó el cuestionario Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP). Los resultados mostraron que el nivel predominante de estrés fue “preocupante”, presente en el 50% de los encuestados, seguido del nivel “no preocupante” presente en el 45% y por último el nivel “grave” del 5% de docentes. Con respecto a los factores predisponentes a estrés el 100% de los encuestados se encontraron en una situación de alto riesgo de sufrir consecuencias psíquicas. La mayor incidencia de nivel grave

se vio entre los docentes con categoría principal a comparación de los docentes asociados o auxiliares que mostraron menos nivel preocupante.

Para poder comprender a la variable en estudio es imprescindible comprender lo que es inicialmente el estrés, el cual es definido como cualquier tipo de cambio que genere tensión física, emocional o psicológica, siendo la respuesta del cuerpo a cualquier situación que requiera cuidado o acción (Levine, 1985). Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) concibe al estrés como el conglomerado de respuestas fisiológicas que genera el organismo para la acción, considerado como un sistema de alerta biológica utilizado o enfocado a la supervivencia (Torrades, 2007; OMS, 2004). Las situaciones de estrés enseñan al cuerpo a adaptarse a circunstancias peculiares, siendo este positivo y para mantenerse alerta, motivados y dispuestos para evitar el peligro, o puede convertirse en un problema cuando los factores estresantes continúan sin alivio o períodos de relajación (Heybach y Vernikos-Danellis, 1979).

También se define como una respuesta del organismo a la presión, ocasionada por situaciones o acontecimientos de la vida, generalmente desencadenada cuando se experimenta algo nuevo, inesperado, cuando se tiene poco control sobre la situación o esta amenaza nuestro sentido de identidad (Wilcox et al., 2014). De una forma más concisa, Selye (1956) definió al estrés como lo conocemos ahora, que es la respuesta inespecífica el cuerpo a cualquier demanda de cambio, pues es tan subjetivo que cada ser humano tiene una forma propia de responder ante cualquier eventualidad. Pero, desde el entorno laboral, Karasek (1979) es más preciso y define al estrés el producto de la existencia de un alto nivel de exigencias o demandas laborales junto con bajos niveles de control sobre el trabajo del propio empleado.

Así mismo, Barraza y Méndez (2019) menciona que el docente se encuentra expuesto a demandas o exigencias que surgen del ambiente escolar, sea por sus propios estudiantes, compañeros, padres de familia o jefes, donde es el profesor quien verifica si cuenta con las herramientas suficientes para atender la demanda de

forma satisfactoria, dado que si no cuenta con los recursos necesarios sobreviene el estrés el cual se manifiesta inicialmente con dolores de cabeza y se desarrolla con el tiempo.

Así mismo, el estrés es una sensación de tensión emocional o física, que puede ser causada por cualquier acontecimiento o pensamiento que provoque sentirse frustrado, enfadado o nervioso (Fink, 2009), siendo considerado igualmente como una reacción del cuerpo ante un reto o exigencia, tanto que el estrés puede ser positivo, ayudando a evitar el peligro o cumplir un plazo, pero cuando es estrés persistente durante mucho tiempo puede llegar a ser perjudicial para la salud del ser humano (Tahira et al., 2021). Esto se sustenta en que el estrés al ser positivo o negativo desaparece una vez resuelta la situación, que pudo haber servido para inspirar a una solución o afectar la salud (Mohan, 2020; Pourmohammadi y Maleki, 2021).

Además, el estrés es una reacción típica que tiene el individuo cuando se generan cambios, lo que provoca respuestas físicas, emocionales e intelectuales, donde la formación en gestión del estrés puede ayudar a afrontar los cambios de forma más saludable (Pletikosic y Tkalčić, 2016). Entendiendo entonces, que el estrés es una reacción humana innata, pues el ser está diseñado para experimentar el estrés y reaccionar, produciendo respuestas físicas y mentales (Di Trapani et al., 2018; Fink, 2010). Por otro lado, en el ambiente de labores de cada persona puede surgir el estrés producto de distintos factores que se producen en este entorno específico.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016) define al estrés laboral como las respuestas físicas y emocionales a las lesiones que son causadas por un desequilibrio entre las necesidades percibidas y los recursos y la capacidad percibidos de los empleados para satisfacer esas necesidades. Siendo el estrés laboral relacionado con la organización del trabajo, las relaciones laborales y el diseño del trabajo, que se dan cuando estas no corresponden a las necesidades básicas del trabajador. A la vez, se define como la reacción que pueden tener las

personas cuando se les asignan demandas y presiones laborales que no coinciden con sus conocimientos y habilidades, poniendo a prueba su capacidad para hacer frente (Adaramola, 2012). El estrés ocurre en muchas situaciones laborales, pero a menudo se exagera cuando los empleados sienten que tienen poco apoyo de los supervisores y colegas, y poco control sobre su flujo de trabajo (Ekienabor, 2016; Okeke et al., 2016).

También es concebido como un grupo de reacciones emocionales, cognitivas, psicológicas y conductuales ante exigencias profesionales que exceden las habilidades y conocimientos de los trabajadores, que lo limita a desempeñarse de forma óptima (Hunnur et al., 2013), siendo el estrés laboral interpretado como el efecto del desequilibrio entre la inteligencia labora y propia, con la capacidad o recursos con los que cuenta la empresa para cumplir eficientemente (Dhakate et a., 2022). Entonces, se entiende al estrés laboral como las respuestas físicas y emocionales perjudiciales que se producen cuando los requisitos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, que puede provocar una mala salud e incluso lesiones (Iyayi y Kadiri, 2020).

Y es que llevar al cliente al grado de deteriorar su salud producto del estrés laboral, es considerado parte del síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado, que es definido el estado de agotamiento mental, físico y emocional que sufren los colaboradores al pasar por etapas de estrés crónico y exigencias agobiantes, a la vez, también es producido por la insatisfacción laboral (Prasetio et al., 2019; Sharmilee et al., 2017). Considerando lo anteriormente mencionado, el agotamiento en los distintos escenarios es causado por el estrés prolongado y excesivo que sufre el trabajador, producto de un ambiente abrumador e insatisfactorio que logra desgastarlo emocionalmente, donde no puede cumplir con las demandas constantes (Gök et al., 2017).

Esto se evidencia cuando el trabajador pierde el interés y la motivación en llevar a cabo su rol, reduce su productividad y muestra menos energía al atender sus

funciones, generando desesperación y resentimiento con sus jefes, colaboradores y el ambiente donde cumple sus tareas (Venkataraman y Ganapathi, 2013).

Los signos del síndrome de burnout se expresan cuando se observa al trabajador agotado, con mayor cansancio durante gran parte del tiempo de trabajo, disminuye su inmunidad y empieza a presentar enfermedades frecuentemente, tiene dolores de cabeza o musculares continuos, cambia su apetito y su horario de sueño (Marzuki et al., 2021). Además, desde el punto de vista mental, el trabajador se siente fracasado y duda sobre cada labor que realiza, siente impotencia, se ve derrotado y atrapado ante los roles que se le asignan, pierde su motivación y ve todo de una forma más cínica y negativa (Sinha et al., 2011; Calisir et al., 2011).

Finalmente, como resultado de llevar un largo periodo con el síndrome del trabajador quemado, el empleado empieza a recurrir al consumo de alcohol, drogas o comida en exceso, desahoga sus frustraciones con los demás o se aísla por completo (Sinha et al., 2011). Por ello, es necesario tratar a todo colaborador que se perciba estresado, esto es posible a través de distintos instrumentos que permiten conocer el nivel en el que se encuentra cada uno de los empleados, para efecto de la investigación, se utilizará el cuestionario planteado por la OIT, que sustenta siete factores los cuales son:

Respaldo del grupo, que consiste en la cooperación del equipo de trabajo para llevar a cabo los objetivos, procedimientos y organizar las labores pendientes, donde cada miembro de trabajo interactúa en sinergia con los compañeros. Además, entre los miembros se otorga apoyo ante la ejecución de tareas, se expresa el compañerismo y se respaldan profesionalmente (Llaneza, 2009). Así mismo, la falta de cohesión se refiere a la carencia de la sinergia anteriormente mencionada, donde cada colaborador vela por su propio interés y no hay un orden de ejecución para las tareas o labores previamente programadas. Se considera que existe presión entre los miembros del grupo para cumplir con lo estipulado para cada uno, no hay organización, no se valora al equipo de trabajo dentro de la empresa y no hay sentido de pertenencia dentro del equipo (Adegoke, 2014; Llaneza, 2009).

La influencia del líder, que debería de ser positiva, considerando que un líder debe de guiar al equipo y demostrar que su colaboración suma considerablemente a lograr los planes estratégicos de la empresa (Yaacob y Long, 2015). Es el líder responsable de brindar seguridad, confianza y preocuparse por el actuar de su equipo, además, de ser el nexo entre los cargos superiores (Llaneza, 2009). Mientras tanto, el territorio organizacional, se refiere al ambiente físico donde el trabajador se desarrolla, siendo este lo suficiente espacio y armonioso para que pueda trabajar adecuadamente (OIT, 2016). Así mismo, la tecnología, es el reflejo de la inversión que tiene la organización para desarrollar las habilidades de los trabajadores para ser más eficientes, consiguiente que el trabajo realizado genere más valor (Day et al., 2010).

Se incluye también a la estructura organizacional, esta debe de indicar específicamente el rol que debe de cumplir cada trabajador, siendo este el responsable de llevar a cabo su trabajo de forma óptima y acercar a la empresa al cumplimiento de sus objetivos (Colquitt et al., 2014). Pese a ello, cuando existe una estructura complicada, el trabajador puede sentirse presionado al reportar a sus jefes, existe mucha documentación que presentar y por ello no se respeta la estructura planteada, lo cual puede generar insatisfacción en el colaborador (Llaneza, 2009).

Finalmente, el clima organizacional se basa en generar satisfacción en el empleado a través de actividades, planes y condiciones con el objetivo de beneficiarlo y hacerlo sentir apreciado, pese a ello, cuando no existe direccionamiento y no se comprenden sus políticas, los empleados se perciben perdidos y sin motivación (Yaacob y Long, 2015; Llaneza, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la continuidad del estudio se contó con un tipo básico, el mismo que, de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) son aquellos estudios que parten por la concepción de un problema en base al cual se desarrolla una revisión científica y teórica con el objetivo de generar conocimientos nuevos, así como validar o actualizar teorías existentes. Así mismo, respecto al enfoque se enmarca un modelo cuantitativo, a razón que la obtención de los resultados fue guiada por un desarrollo estadístico y matemático, logrando la pronta comprobación de hipótesis (Baena, 2017).

En cuestión al diseño, se presentó como no experimental – transversal, el cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) estos estudios no presentan manipulación intencional de las variables por parte del investigador, por lo que solo se recopila la información necesaria en su contexto natural en un determinado tiempo. A su vez el nivel de investigación fue descriptivo, a motivo que el fin principal del estudio es describir el desenvolvimiento de la variable estrés laboral (Ñaupas et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable.- Estrés laboral.

Definición conceptual.- El estrés laboral se define como la respuesta física y emocional a un daño causado por el desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un trabajador frente a esas exigencias (OIT, 2016).

Definición operacional.- El estrés laboral es una variable cualitativa, el cual será medida a través del cuestionario generado por la OIT (2016) que se divide en las dimensiones: respaldo de grupo, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional, tecnología, estructura organizacional y clima organizacional.

Indicadores: Respaldo profesional, incomodidad, protección, colaboración, desorganización, presión, estatus, representación, confianza en el equipo, bienestar del equipo, control sobre el trabajo, espacio de trabajo, capacitación, equipo tecnológico, grado de burocracia, organización de la empresa, direccionamiento, explicación de los objetivos, orientación.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se refiere al grupo que mantienen características similares delimitadas por el problema de investigación, de quienes se puede obtener información necesaria para el desarrollo del estudio (Ñaupas et al., 2018). En consecuencia, la investigación contó con todos los docentes de las instituciones educativas del distrito de Nepeña, ascendiendo a un total de 121 docentes, quienes presentan los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Docentes nombrados y contratados, docentes de nivel primario y secundario, docentes que acepten el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Docentes con cargo administrativo, docentes con licencia vigente, auxiliares de educación.

De otro lado, la muestra de investigación se obtuvo por medio de la aplicación de la fórmula de población finita, a sabiendas que se conoce la cantidad exacta de la población. En suma, el muestreo se desarrolló de modo probabilístico, puesto que todos los miembros del universo tienen una similar posibilidad de ser elegido como participante (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Cabe resaltar que bajo la fórmula de población finita tuvo un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 0.05 obteniendo una muestra representada por 93 docentes.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

El recojo de datos se desarrolló por medio de la técnica de la encuesta.

El cuestionario denominado Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS) fue creado por la OIT y la OMS, su utilidad radica en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales. No obstante, el cuestionario presenta 25 ítems basados en las dimensiones respaldo de grupo, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional, tecnología, estructura organizacional y clima organizacional, contando con escala de medición ordinal y un modelo de respuesta de Likert: (1) Nunca, (2) Rara vez, (3) Ocasionalmente, (4) Algunas veces, (5) Frecuentemente, (6) Generalmente y (7) Siempre. Autor original: Ivancevich y Matteson (1989), Forma de aplicación: Individual, grupal y organizacional, Medición: Detección del nivel de estrés laboral, forma de administración: Población laboral a partir de los 18 años, Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos, Objetivo del instrumento: Medir el nivel de estrés laboral.

La validez y confiabilidad, se desarrolló por juicio de expertos, por el cual se obtuvo la evaluación de 5 profesionales en psicología, quienes por medio de una matriz de validación emitieron su juicio respecto a la congruencia que sostienen la variable, dimensión, indicador, ítem y escala valorativa, contando con indicaciones de corrección que fueron levantadas de forma oportuna para el acceso a la aprobación y firma de los validadores. Cabe resaltar que el formato del instrumento y la matriz fueron enviados vía mensaje al WhatsApp a cada validador para que se revise la consistencia lógica y planteamiento de los instrumentos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Gestión de mantenimiento vial, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018); el cual tuvo como resultado $\alpha=0.967$ resultado que ser cercano a la unidad, se asume como una confiabilidad buena, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación y recolección de datos.

Para contar con instrumentos viables, fue necesario aplicar la validez por medio de juicio de expertos, donde buscó la revisión de 5 profesionales en la temática de estudio, quienes mantuvieron una especialidad en psicología organizacional, la finalidad de la revisión fue contar con su evaluación de congruencia que mantienen los ítems, indicadores, dimensiones y variable emitiendo su juicio por medio de una puntuación que apoyó el desarrollo de la prueba V de Ayken dando como resultado el 0.976 siendo una excelente confiabilidad. A su vez se obtuvo la confiabilidad del instrumento por medio de Alfa de Cronbach, el cual partió por la aplicación de una encuesta piloto de 10 participantes, donde se mantuvo un rango > 0.70 para tener una fiabilidad aceptable.

3.5. Procedimiento

El procedimiento de la investigación se dió en las siguientes acciones: Búsqueda de los jueces expertos para la validación del instrumento, presentación a los directores de centros educativos, solicitud de la autorización de los directores, pedido de la información de los docentes, creación del formulario virtual en Google Drive, presentación del investigador con cada docente, coordinación de la fechas de encuesta, aplicación de la encuesta por medios de comunicación virtual (WhatsApp y Correo electrónico), seguimiento del llenado de las encuestas y generación de la base de datos de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Respecto al análisis de datos se descargó las respuestas del formulario de Excel, luego se codificó la base de datos y se aplicó un modelo de análisis descriptivo, el cual se basa en la presentación de los datos por medio de tablas de frecuencia y porcentajes, procesando los datos de forma categórica.

3.7. Aspectos éticos

Las condiciones éticas se apegaron al código de ética de la Universidad César Vallejo, aprobadas por medio de Resolución de Consejo Universitario N° 0126/2017-UCV. En primera instancia la autonomía, a razón que los docentes participantes contaron con libertad de acceder a llenar la encuesta. Segundo la justicia, puesto que la elección de participantes se desarrolló de forma probabilística aleatoria sin discriminar a ningún docente. Tercero la beneficencia, puesto que la investigación buscó evidenciar los niveles de afección que presentan los docentes respecto a sus labores con el fin de proponer mejoras.

Cuarto el anonimato de los participantes, debido a que dentro del desarrollo de la encuesta no se solicitó ninguna información de identificación del participante. Quinto la libertad, ya que la investigación solo presentó objetivos académicos. Sexto la probidad, puesto que no existió manipulación de los datos hallados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estrés laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

Estrés laboral	Docentes	
	f	%
Alto	18	19%
Medio	33	35%
Bajo	42	45%
Total	93	100%

La tabla 1 presenta el nivel del estrés laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, resaltando que el 45% (42 docentes) padecen estrés bajo, el 35% (33 docentes) mantienen estrés medio y el 19% (18 docentes) padecen estrés alto.

Tabla 2

Nivel de la dimensión respaldo de grupo en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

Respaldo del grupo	Docentes	
	f	%
Alto	22	24%
Medio	32	34%
Bajo	39	42%
Total	93	100%

La tabla 2 presenta el nivel de la dimensión respaldo de grupo en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, resaltando que el 42% (39 docentes) padecen bajo estrés por respaldo de grupo, el 34% (32 docentes) mantienen un nivel medio y el 24% (22 docentes) padecen un nivel alto de estrés por respaldo de grupo.

Tabla 3

Nivel de la dimensión falta de cohesión en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

Falta de cohesión	Docentes	
	f	%
Alto	21	23%
Medio	33	35%
Bajo	39	42%
Total	93	100%

La tabla 3 presenta el nivel de la dimensión falta de cohesión en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, resaltando que el 42% (39 docentes) padecen bajo estrés por falta de cohesión, el 35% (33 docentes) mantienen un nivel medio y el 23% (21 docentes) padecen un nivel alto estrés por de falta de cohesión.

Tabla 4

Nivel de la dimensión influencia del líder en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

Influencia del líder	Docentes	
	f	%
Alto	22	24%
Medio	34	37%
Bajo	37	40%
Total	93	100%

La tabla 4 presenta el nivel de la dimensión influencia del líder en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, resaltando que el 40% (37 docentes) padecen bajo estrés por influencia del líder, el 37% (34 docentes) mantienen un nivel medio y el 24% (22 docentes) padecen un nivel alto de estrés por influencia del líder.

Tabla 5

Nivel de la dimensión territorio organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

Territorio organizacional	Docentes	
	f	%
Alto	19	20%
Medio	30	32%
Bajo	44	47%
Total	93	100%

La tabla 5 presenta el nivel de la dimensión territorio organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, resaltando que el 47% (44 docentes) padecen bajo estrés por territorio organizacional, el 32% (30 docentes) mantienen un nivel medio y el 20% (19 docentes) padecen un nivel alto de estrés por territorio organizacional.

Tabla 6

Nivel de la dimensión tecnología en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

Tecnología	Docentes	
	f	%
Alto	21	23%
Medio	45	48%
Bajo	27	29%
Total	93	100%

La tabla 6 presenta el nivel de la dimensión tecnología en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, resaltando que el 48% (45 docentes) padecen nivel medio de estrés por en tecnología, el 29% (27 docentes) mantienen un nivel bajo y el 23% (21 docentes) padecen un nivel alto de estrés por tecnología.

Tabla 7

Nivel de la dimensión estructura organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

Estructura organizacional	Docentes	
	f	%
Alto	18	19%
Medio	46	49%
Bajo	29	31%
Total	93	100%

La tabla 7 presenta el nivel de la dimensión estructura organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, resaltando que el 49% (46 docentes) padecen nivel medio de estrés por estructura organizacional, el 31% (29 docentes) mantienen un nivel bajo y el 19% (18 docentes) padecen un nivel alto de estrés por estructura organizacional.

Tabla 8

Nivel de la dimensión clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.

Clima organizacional	Docentes	
	f	%
Alto	19	20%
Medio	30	32%
Bajo	44	47%
Total	93	100%

En la tabla 8 presenta el nivel de la dimensión clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, resaltando que el 47% (44 docentes) padecen bajo estrés por clima organizacional, el 32% (30 docentes) mantienen un nivel medio y el 20% (19 docentes) padecen un nivel alto de estrés por clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta al objetivo general de la investigación se planteó describir el nivel de estrés laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, por lo que se obtuvo como resultado que el 45% padecen estrés bajo, el 35% mantienen estrés medio y el 19% muestran un estrés alto. Considerando entonces que cerca de la mitad de los docentes tiene un nivel bajo, se infiere que son estos profesores quienes empiezan a mostrar desinterés y desmotivación por cumplir con su rol en su centro de labor, esto es semejante a lo expuesto por Coletti (2017), quien obtuvo que el 50% de los profesores encuestados tuvo un nivel de estrés preocupante, el 45% un nivel no preocupante y solo un 5% de docentes tuvo un nivel grave. De lo cual se comprende la importancia de mantener bajos niveles de estrés para que los docentes no se encuentren expuestos a riesgos físicos o psicológicos.

Bajo la misma línea se encuentra la investigación de Palacios y Rivera (2020), quienes obtuvieron que el 62,3% mantiene un nivel intermedio de estrés laboral, mostrando que más de la mitad de los encuestados tiene un nivel medio de estrés, lo cual representa que estos pueden tener un mayor cansancio en su centro de labor y podrían empezar a presentar enfermedades. Lo que se asemeja a la teoría de Gök et al. (2017), pues importante mantener los niveles bajos de estrés en el centro educativo donde lleva a cabo sus funciones, debido a que si el profesor se encuentra expuesto a un estrés prolongado y excesivo puede verse abrumado e insatisfecho con las demandas constantes para cumplir con sus responsabilidades. Por ello, es concerniente a la problemática del estrés que han sufrido los docentes para desempeñar sus funciones tanto laborales como familiares sin perturbar el desarrollo o comprensión de los alumnos.

De acuerdo con el primer objetivo específico, se propuso describir el nivel de la dimensión respaldo de grupo en docentes de instituciones educativas estatales, del cual se consiguió identificar que el 42% perciben bajo estrés por respaldo de grupo, el 34% valoran un nivel medio y el 24% perciben un nivel alto de estrés por respaldo de grupo. Se infiere entonces que los trabajadores con niveles altos de estrés sobre

el respaldo de grupo pueden mostrar signos de impotencia y derrota sobre sus funciones a cumplir, debido a que no existe el compañerismo ni el apoyo durante la ejecución de tareas, lo que implica que no exista un respaldo profesional (Llaneza, 2009). Esto es consistente con lo expuesto por García (2020), quien obtuvo que sobre la dimensión cooperación el 67% obtuvo un nivel de estrés preocupante, donde más de la mitad de los docentes encuestados no percibe ese compañerismo ni apoyo entre los demás profesores.

Sobre el segundo objetivo específico, se planteó describir el nivel de la dimensión falta de cohesión en docentes de instituciones educativas estatales, por lo que se obtuvo que el 42% tienen un bajo estrés por falta de cohesión, el 35% valoran un nivel medio y el 23% consideran que tienen un nivel alto estrés por de falta de cohesión. Se aprecia entonces que un 23% de los encuestados tiene un nivel alto sobre la falta de cohesión, que es comprendida como la percepción sobre la carencia de sinergia entre el equipo de trabajo, donde cada docente vela por su propio interés y no existe el orden sobre las tareas a ejecutar (Adegoke, 2014; Llaneza, 2009). Esto es semejante a lo expuesto por Li et al. (2020), quienes mencionan que el 21.8% de los docentes encuestados mostró bajos niveles de realización profesional, lo que demuestra que no existe ese interés en el desarrollo de los miembros del equipo de trabajo.

Continuando con el tercer objetivo específico, fue describir el nivel de la dimensión influencia del líder en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, del cual se mostró que el 42% perciben bajo estrés por falta de cohesión, el 35% valoran un nivel medio y el 23% perciben un nivel alto estrés por de falta de cohesión. Se comprende entonces que entre los niveles altos y medio se supera la mitad de los encuestados, los cuales pueden estar padeciendo situaciones de cansancio continuo, desmotivación y desinterés por lograr sus actividades eficientemente, esta situación es semejante a lo expuesto por García (2020), quien obtuvo que debido en la dimensión supervisión o influencia del líder, el 92% de los encuestados se encontraba en un nivel de estrés preocupante, lo que demuestra que el supervisor o líder no muestra una actitud positiva o de enlace al equipo (Yaacob y

Long, 2015), sino que puede estar presentando situaciones de desmotivación o desestimación del trabajo del docente.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico, se planteó describir el nivel de la dimensión territorio organizacional en docentes de instituciones educativas estatales, del cual se obtuvo que el 47% tienen un bajo estrés por territorio organizacional, el 32% perciben un nivel medio y el 20% consideran tener un nivel alto de estrés por territorio organizacional. Esto es consistente con la investigación de Matabanchoy et al. (2020), quienes obtuvieron como resultado que el 50% de los docentes encuestados tiene un nivel de estrés laboral alto, debido principalmente al estresor del entorno y las condiciones de trabajo, lo que demuestra que el medio donde el profesor desempeña sus funciones afectará positiva o negativamente su condición de estrés.

Sobre el quinto objetivo específico, se formuló describir el nivel de la dimensión tecnología en docentes de instituciones educativas estatales, de la cual se encontró que el 48% perciben nivel medio de estrés por en tecnología, el 29% valoran un nivel bajo y el 23% tienen un nivel alto de estrés por tecnología. Una facción considerable de los docentes encuestados tiene un nivel de estrés medio y alto sobre la dimensión tecnología, la cual es delimitada como la capacidad de la institución de invertir para mejorar las habilidades de los trabajadores para hacerlos más eficientes y generar mayor valor (Day, Scott y Kelloway, 2010), esto quiere decir que las instituciones estatales no se encuentran invirtiendo para mejorar las capacidades y destrezas de los profesores, lo que puede dejarlos descontinuados y sin nuevos conocimientos para lograr desempeñar correctamente sus funciones, generándoles más estrés.

Continuando con el sexto objetivo específico, se planteó describir el nivel de la dimensión estructura organizacional en docentes de instituciones educativas estatales, del cual se mostró que el 49% tienen un nivel medio de estrés por estructura organizacional, el 31% valoran un nivel bajo y el 19% perciben un nivel alto de estrés por estructura organizacional. Solo un 31% de los encuestados tiene

un nivel bajo de estrés, frente a otra gran porción que tiene un nivel de estrés medio y alto, lo que representa que se encuentran saturados o cansados de no tener adecuadamente delimitadas sus funciones en la institución, lo que repercute en su realización personal como profesional, tal como lo menciona Palacios y Rivera (2020), que el componente de mayor magnitud en los docentes encuestados fue la realización personal, lo que aumentaba considerablemente los niveles de estrés en los encuestados.

Finalmente, sobre el sétimo objetivo específico, fue describir el nivel de la dimensión clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales, por lo cual se obtuvo que el 47% tienen bajo estrés por clima organizacional, el 32% consideran un nivel medio y el 20% perciben un nivel alto de estrés por clima organizacional. Poco más del 50% de los encuestados presenta un nivel medio y alto de estrés, lo que puede estar generando cansancio, desmotivación y problemas en la salud de los docentes, esto generado por el mal clima organizacional, que debería de mostrar actividades, planes y condiciones que tengan como objetivo beneficiar y hacer sentir apreciado al docente (Yaacob y Long, 2015; Llana, 2009). Esto es semejante con lo encontrado por Matabanchoy et al. (2020), quienes obtuvieron que el principal factor que genera estrés en los docentes son las condiciones y el entorno de trabajo, del cual se infiere que a peores sean las condiciones del clima laboral, mayor será el nivel de estrés laboral que se pueda encontrar en los trabajadores.

Respecto a las fortalezas de la metodología utilizada, se reconoce que esta permite que el estudio sea más eficaz, otorgando una visión clara y específica de la realidad de los docentes sobre sus niveles de estrés, además, al solo recopilar información de la realidad, permite obtener un resultado que contrasta con la realidad de las instituciones educativas públicas. Sobre las debilidades, no se basa en realizar un plan de acción que permita mejorar las condiciones de trabajo de los educadores, lo cual permita reducir sus niveles de estrés, facilitando así una evaluación para ejecutar una comparativa de los resultados con la primera obtención de la información.

La investigación resulta relevante para el medio científico social porque permite demostrar el nivel de estrés que manejan los docentes para dictar clases en instituciones educativas públicas, lo cual incide directamente en la capacidad que tendrán para entregar los conocimientos a los estudiantes y la motivación o proactividad que tendrán para inculcar la información. Por otro lado, como limitación principal se considera la posibilidad que los docentes para no alterar la imagen de la institución educativa ni verse comprometidos con los resultados de la investigación, hayan decidido responder que los niveles de estrés son bajos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. En el objetivo general, la investigación halló que el 45% padecen estrés bajo, Por lo que, se concluye que la mayoría de docentes presenta indicios de pérdida del interés y motivación en llevar a cabo su rol, reduce su productividad y muestra menos energía al atender sus funciones.
- Segunda. En el objetivo específico 1, la investigación halló que el 42% padecen bajo estrés por respaldo de grupo. Concluyendo que, la mayoría de docentes presentan estrés bajo en base a la cooperación de su equipo de trabajo.
- Tercera. En el objetivo específico 2, la investigación halló que el 42% padecen bajo estrés por falta de cohesión. Concluyendo que, la mayoría de docentes presentan estrés bajo en base a la sinergia que existe en su equipo.
- Cuarta. En el objetivo específico 3, la investigación halló que el 40% padecen bajo estrés por influencia del líder. Concluyendo que, la mayoría de docentes presentan estrés bajo en base a la relación con el director a cargo.
- Quinta. En el objetivo específico 4, la investigación halló que el 47% padecen bajo estrés por territorio organizacional. Concluyendo que, la mayoría de docentes presentan estrés bajo en base a la infraestructura que presenta la institución educativa donde labora.

- Sexta. En el objetivo específico 5, la investigación halló que el 48% padecen nivel medio de estrés por en tecnología. Concluyendo que, la mayoría de docentes presentan estrés medio en base a la maquinaria tecnológica que presenta la institución educativa.
- Séptima. En el objetivo específico 6, la investigación halló que el 49% padecen nivel medio de estrés por estructura organizacional. Concluyendo que, la mayoría de docentes presentan estrés medio en base al rol y funciones que cumplen en la institución educativa.
- Octava. En el objetivo específico 7, la investigación halló que el 47% padecen bajo estrés por clima organizacional. Concluyendo que, la mayoría de docentes presentan estrés bajo en base a la satisfacción con su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se recomienda al equipo de convivencia de la UGEL Santa la implementación de actividades de intervención para docentes, puesto que las intervenciones se centran en su mayoría en los estudiantes y es importante el hallazgo de la investigación que resalta niveles de estrés laboral en la comunidad de Nepeña.
- Segunda. Se recomienda a los psicólogos internos de las instituciones educativas la incorporación de talleres destinados al tratamiento del estrés laboral en el plan anual de psicología con la finalidad de minimizar los índices de estrés por respaldo de grupo en los docentes afectados y prevenir la afección de otros docentes con niveles bajos.
- Tercera. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas involucrar a su departamento de psicología en la GIA desarrolladas en el periodo escolar, en la cual intervengan con dinámicas o charlas de cohesión que permita la integración del personal docente.
- Cuarta. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas fomentar una conducta de liderazgo participativo, a razón que existe niveles de estrés por estructura organizacional, donde el docente percibe una conducta autoritaria por parte de su jefe inmediato.
- Quinta. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas el mantener a los docentes en sus aulas de manera permanente con la finalidad que tengan una correcta organización de su territorio y con ello mitigar los índices de estrés por el territorio organizacional.

- Sexta. Se recomienda a los coordinadores pedagógicos de las instituciones educativas la creación de un horario estructurado para el uso de las áreas de cómputo y materiales digitales didácticos con la finalidad de que todos los docentes la facilidad de incorporar los materiales a sus sesiones de clase, evitando el estrés por tecnología.
- Séptima. Se recomienda al especialista de convivencia de la UGEL Santa el desarrollo de continua capacitación y monitoreo de la labor del personal de psicología de las instituciones educativas de la jurisdicción, para con ello descentralizar el soporte de convivencia de UGEL a cada escuela y mitigar los daños de estrés por estructura organizacional.
- Octava. Se recomienda a los coordinadores pedagógicos de las instituciones educativas fomentar la participación de todos los docentes en los comités de festividades y actividades anuales, para con ello apoyar el clima organizacional en la plana docente.
- Novena. Se recomienda a los futuros investigadores el desarrollo de investigaciones respecto al estrés laboral en otras instituciones educativas en distritos considerados rurales, puesto que no existe mucho detalle de esas comunidades por hallarse alejadas. Asimismo, se sugiere realizar una investigación correlacional incorporando al estudio variables como desempeño docente o motivación laboral.
- Décima. Se recomienda al equipo directivo de las Instituciones Educativas del distrito de Nepeña programar y ejecutar capacitación sobre planificación y uso de las Tics.

REFERENCIAS

- Abacar M., Aliante G. y António F. (2020). Burnout em professores do ensino secundário. *Research, Society and Development*, 9(7), e545973776. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i7.3776>
- Adaramola, S. (2012). Job stress and productivity increase. *Work*, 41(Supplement 1), 2955-2958. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0547-2955>
- Adegoke, T. (2014). Effects of occupational stress on psychological well-being of police employees in Ibadan Metropolis, Nigeria. *African Research Review*, 8, 302-320. <https://doi.org/10.4314/AFRREV.V8I1.19>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barraza, A. y Méndez, A. (2019). El estrés laboral docente generado por la atención de alumnos con necesidades educativas especiales. *Anuario Digital de Investigación Educativa*, 25. <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/adiv/article/view/3891/2592>
- Calisir, F., Gumussoy, C. y Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40, 514-533. <https://doi.org/10.1108/00483481111133363>
- Coletti E. (2017). El estrés de docentes universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan - Huánuco. *Investigación Valdizana*, 7(1), 70-75. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/315>
- Colquitt, J., Lepine, J. y Wesson, M. (2014). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace* (4ª Ed.). McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

- Day, A., Scott, N. y Kelloway, E. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. En Perrewé P.L., Ganster, D.C. (Eds.). *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008011](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008011)
- Desouky D. y Allam H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 7(3). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- Dhakate, M., Dimple, V., Joge, U., Khakse, G. y Hiwarkar, P. (2022). Assessment of job stress among non-teaching staff: A cross-sectional study at teaching hospital, Central India. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 12(1), 29-34. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v12i1.41036>
- Di Trapani, F., Bertagnoli, G., Ferrotto, M. y Gino, D. (2018). Empirical equations for the direct definition of stress–strain laws for fiber-section-based macromodeling of infilled frames. *Journal of Engineering Mechanics*, 144(11), 04018101. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EM.1943-7889.0001532](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EM.1943-7889.0001532)
- Ekienabor, E. (2016). Impact of job stress on employees' productivity and commitment. *International Journal for Research In Business, Management and Accounting*, 2(5), 124-133. https://www.researchgate.net/publication/334559841_IMPACT_OF_JOB_STRESS_ON_EMPLOYEES%27_PRODUCTIVITY_AND_COMMITMENT
- Fink, G. (2009). *Encyclopedia of Neuroscience*. Academic Press. https://www.researchgate.net/publication/281079884_Encyclopedia_of_Neuroscience
- Fink, G. (2010). Stress: definition and history. *Stress science: neuroendocrinology*, 3(9), 3-14. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-008045046-9.00076-0>

- García M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio* 1(43), 140-154. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n43/2528-7907-rsan-43-00140.pdf>
- Gök, Ö., Akgunduz, Y. y Alkan, C. (2017). The effects of job stress and perceived organizational support on turnover intentions of hotel employees. *The Journal of Object Technology*, 3, 23-32. <https://doi.org/10.26650/JOT.2017.3.2.0003>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Heybach, J. y Vernikos-Danellis, J. (1979). Inhibition of adrenocorticotrophin secretion during deprivation-induced eating and drinking in rats. *Neuroendocrinology*, 28(5), 329-338. <https://doi.org/10.1159/000122880>
- Hunnur, R., Vyas, B., Sudarshan, S., Mathad, J. y Pareek, P. (2013). A study on job stress for school teachers. *Journal of Business and Management*, 7(4), 42-44. <http://dx.doi.org/10.9790/487X-0744244>
- Iyayi, O. y Kadiri, A. (2020). Work stress and job satisfaction among nursing staff in public hospitals in Nigeria. *Ousl Journal*, 15, 63. <https://doi.org/10.4038/OUSSLJ.V15I2.7481>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Levine, S. (1985). A definition of stress? En Moberg, G.P. (ed.). *Animal stress* (pp. 51-69). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7544-6_4
- Li S., Li Y., Hao L., Jiang R., Zhao P., Zheng X. y Wang L. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC Public Health*, 20(160). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8287-7>

- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Lex Nova.
- Marzuki, I., Hanafi, A. y Yuliani (2021). The effect of job stress and job satisfaction on employee performance through commitment as an intervening variable (case study on grabbike drivers in Palembang City). *International Journal of Management and Humanities*, 5(9), 19-25. <https://doi.org/10.35940/IJMH.11304.055921>
- Matabanchoy J., Paz Daniela., Matabanchoy S. y Jaramillo M. (2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 19-28. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>
- Ministerio de educación [MINEDU]. (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular en Ancash*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/reportes/3-endo2020-ancash.pdf>
- Ministerio de educación [MINEDU]. (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- Mohan, J. (2020). A study on stress management facilities in secondary schools with special reference to Morigaon District, Assam. *International Journal of Management*, 11(12), 1461-1467. <http://dx.doi.org/10.34218/IJM.11.12.2020.132>
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

- Okeke, M., Echo, O. y Oboreh, J. (2016). Effects of stress on employee productivity. *International Journal of Accounting Research (IJAR)*, 2(11), 38-49. https://www.arabianjbm.com/pdfs/AC_VOL_2_11/2.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2020). *Evaluación del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374760>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Centro Internacional de Formación de la OIT. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020, 19 de octubre). *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Serie protección de la salud de los trabajadores*, 3. 1-37. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Owona L., Assomo N., Lompo., Mekoulou J., Zilli E., Bongue B. y Mandengue S. (2020). Burn-out et facteurs associés chez les enseignants des établissements secondaires publics à Douala, Cameroun. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 8(4), 356-364. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2020.04.013>
- Palacios A. y Rivera J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Revista de Investigación científica Ágora*, 7(1), 24-28. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i1.157>

- Pletikovic, S. y Tkalčić, M. (2016). The role of stress in IBS symptom severity. Biopsychosocial aspects of the irritable bowel syndrome. *Psihologijske Teme*, 25(1), 29-43. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/t00742-000>
- Pourmohammadi, S. y Maleki, A. (2021). Continuous mental stress level assessment using electrocardiogram and electromyogram signals. *Biomedica Signal Processing and Control*, 68(1), 102694. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bspc.2021.102694>
- Prasetio, A., Agathanisa, C. y Luturlean, B. (2019). Examining employee's compensation satisfaction and work stress in a retail company and its effect to increase employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. <https://doi.org/10.5296/IJHRS.V9I2.14791>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*.
- Sharmilee, Basit, A. y Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 13-33. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125336
- Sinha, T., Chatterjee, D. y Iskanius, P. (2011). Measuring stress among hospital nurses: an empirical study using fuzzy evaluation. *International Journal of Logistics Economics and Globalisation*, 3, 142-154. <https://doi.org/10.1504/IJLEG.2011.042284>
- Tahira, S., Arif, M. y Alam, M. (2021). Effects of external sources of stress on school head teachers and their management practices. *Pakistan Social Sciences Review*, 5(1), 1096-1106. [http://doi.org/10.35484/pssr.2021\(5-1\)83](http://doi.org/10.35484/pssr.2021(5-1)83)
- Torrades, S. (2007). Estrés y burn out. Definición y prevención. *Offarm*, 26(10), 104-107. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-pdf-13112896>
- Venkataraman, P. y Ganapathi, R. (2013). A study of job stress on job satisfaction among the employees of small scale industries. *IOSR Journal of Business and Management*, 13, 18-22. <https://doi.org/10.9790/487X-1331822>

- Wilcox, R., Granger, D., Szanton, S. y Clark, F. (2014). Diurnal patterns and associations among salivary cortisol, DHEA and alpha-amylase in older adults. *Physiology & Behavior*, 129, 11-16. <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.physbeh.2014.02.012>
- Yaacob, M. y Long, C. (2015). Role of occupational stress on job satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6, 81-87. <https://doi.org/10.5901/MJSS.2015.V6N2S1P81>
- Yovera E. y Espiritu N. (2021). Nivel de estrés en docentes de educación primaria de una escuela del Norte de Lima. *Peruvian Journal of Health Care and Global Health*, 5(2), 59-63. <http://revista.uch.edu.pe/index.php/hgh/article/view/159/97>
- Yslado R., Ramírez E. y Espinoza M. Burnout, docencia e investigación en profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de Perú y España. *Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, (11), 3-19. <http://dx.doi.org/10.12795/EDUCADE.2020.i11.02>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral se define como la respuesta física y emocional a un daño causado por el desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un trabajador frente a esas exigencias (OIT, 2016).	El estrés laboral es una variable cualitativa, el cual será medida a través del cuestionario generado por la OIT (2016) que se divide en las dimensiones: respaldo de grupo, falta de cohesión, influencia del líder, territorio organizacional, tecnología, estructura organizacional y clima organizacional, consta de 25 items , con una valoración de escala likert de 1 a 7 puntos y mide 3 niveles: Estrés Alto, medio y Bajo.	Respaldo de grupo	Respaldo profesional	Ordinal
				Incomodidad	
				Protección	
			Falta de cohesión	Colaboración	
				Desorganización	
				Presión	
			Influencia del líder	Estatus	
				Representación	
				Confianza en el equipo	
			Territorio organizacional	Bienestar del equipo	
				Control sobre el trabajo	
			Tecnología	Espacio de trabajo	
				Capacitación	
			Estructura organizacional	Equipo tecnológico	
				Grado de burocracia	
Clima organizacional	Organización de la empresa				
	Direccionamiento				
	Explicación de los objetivos				
	Orientación				

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PREGUNTA	OBJETIVO	TEORÍAS	METODOLOGÍA
Estrés laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash-2022.	¿Cuál es el nivel de estrés de laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022?	<p>General: Describir el nivel de estrés laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022</p> <p>Específicos: Describir el nivel de la dimensión respaldo de grupo en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.</p> <p>Describir el nivel de la dimensión falta de cohesión en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.</p> <p>Describir el nivel de la dimensión influencia del líder en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.</p> <p>Describir el nivel de la dimensión territorio organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.</p> <p>Describir el nivel de la dimensión tecnología en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.</p> <p>Describir el nivel de la dimensión estructura organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.</p> <p>Describir el nivel de la dimensión clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña, Ancash – 2022.</p>	<p>Marco teórico La base teórica que sustenta esta investigación es la teoría del estrés por la OIT</p> <p>Marco teórico conceptual Estrés laboral como las respuestas físicas y emocionales a las lesiones que son causadas por un desequilibrio entre las necesidades percibidas y los recursos y la capacidad percibidos de los empleados para satisfacer esas necesidades. Siendo el estrés laboral relacionado con la organización del trabajo, las relaciones laborales y el diseño del trabajo, que se dan cuando estas no corresponden a las necesidades básicas del trabajador.(OIT, 2016)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Respaldo de grupo: Los ítems que miden esta dimensión son (8, 19, 23).</p> <p>Falta de cohesión: Los ítems que miden esta dimensión son (7, 9, 18, 21).</p> <p>Influencia del Líder: Los ítems que miden esta dimensión son (5, 6, 13, 17)</p> <p>Territorio organizacional: Los ítems que miden esta dimensión son (3, 15, 22)</p> <p>Tecnología: Los ítems que miden esta dimensión son (4, 14, 25)</p> <p>Estructura organización: Los ítems que miden esta dimensión son (2, 12, 16, 24)</p> <p>Clima organizacional: Los ítems que miden esta dimensión son (1, 10, 11, 20)</p>	<p>Población: La población de esta investigación fueron 121 docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Nepeña.</p> <p>Muestra: El tamaño de la muestra fue de 93 docentes.</p> <p>Instrumento Nombre: Escala de estrés laboral organizacional. Autor: Los autores son la OIT en conjunto con la OMS</p> <p>Tipo: Básica Diseño: No experimental trasversal descriptivo.</p>

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS) ADAPTACIÓN PERÚ

INSTRUCCIÓN: Marcar con una X en los recuadros dados la respuesta que se acomode a su realidad, recuerde tomar en cuenta la presente escala:

1	Nunca	4	Algunas veces
2	Rara vez	5	Frecuentemente
3	Ocasionalmente	6	Generalmente
		7	Siempre

Nº	ÍTEMS	RESPUESTA						
		1	2	3	4	5	6	7
1	<i>El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés.</i>							
2	<i>Rendirles 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 mi 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 institución me causa estrés.</i>							
10	<i>La forma poco clara con que trabaja la institución, me estresa.</i>							
11	<i>Las políticas generales de la gerencia que me impiden mi buen desempeño me estresa.</i>							
12	<i>El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución 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 de nuevas tecnologías de la información para competir dentro de la institución 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 institución 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</i>							

	<i>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 institución 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 con dinámicas de trabajo diferente 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>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>								

Gracias por su colaboración.

Puntaje por dimensión

Niveles		A nivel de las dimensiones						
A nivel de variable		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Alto	125-175	20 – 28	20 – 28	15 – 21	15 – 21	20 – 28	20 – 28	15 – 21
Medio	75-124	12 – 19	12 – 19	09 – 14	09 – 14	12 – 19	12 – 19	09 – 14
Bajo	25-74	04 -11	04 -11	03 – 08	03 – 08	04 -11	04 -11	03 – 08

Niveles	Puntuación	Descripción cualitativa
Alto estrés	125-175	El trabajador se siente fracasado y duda sobre cada labor que realiza, siente impotencia, se ve derrotado y atrapado ante los roles que se le asignan, pierde su motivación y ve todo de una forma más cínica y negativa (Sinha, et al 2011; Calisir, et al 2011).
Estrés medio	75-124	El trabajador presenta mayor cansancio durante gran parte del tiempo de trabajo, disminuye su inmunidad y empieza a presentar enfermedades frecuentemente (Marzuki, et al, 2021).
Bajo estrés	25-74	El trabajador presenta indicios de pérdida del interés y motivación en llevar a cabo su rol, reduce su productividad y muestra menos energía al atender sus funciones. (Venkataraman y Ganapathi, 2013).

Anexo 4. Validez y confiabilidad del instrumento



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador MINCHOLA IPARRAGUIRRE MAGALI

Especialidad del validador Lic. Psicología clínica y Lic. Educación primaria

Formación académica UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES

Área de experiencia profesional Especialista en estimulación temprana, Especialista en Necesidades Educativas Especiales

Cargo actual Psicóloga Educativa

Institución(es): Centro de salud Santa Clara , Centro de salud yugoslavo y Cebe N.03 Cristo Jesus

10 de Marzo del 2022

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



LIC. MAGALI MINCHOLA
IPARRAGUIRRE

C.P.S.P N° 11459



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 MARY BILLIE CUEVA SOLIS

Especialidad del validador PSICÓLOGA

Formación académica UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE

Área de experiencia profesional EDUCATIVA

Cargo actual PSICÓLOGA JORNADA ESCOLAR COMPLETA

Institución(es): I.E 88050 – JIMBE Y I.E MARCOS EVARISTO VILLACRE – NEPENA

05 de Marzo , 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



ψ Lic. Mary Billie Cueva Solis
PSICÓLOGA
C.P.S.P. N° 27793

Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento revisado cuenta con suficiencia para medir el constructo estrés laboral, se sugiere puntualizar los ítems observados

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

Apellidos y nombres del juez validador Yoselin Milagros Sánchez Méndez

Especialidad del validador Psicología clínica comunitaria

Formación académica Psicología

Área de experiencia profesional Elaboración, monitoreo y evaluación de proyectos

Cargo actual Coordinadora nacional de proyectos

Institución(es): CHIRAPAQ, Centro de culturas indígenas del Perú

Lima, 28 de marzo del 2022

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

Lic. Yoselin Milagros Sánchez Méndez
PSICÓLOGA
C.PS P. N° 33527



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador IVAN GUETANRO LARA SANCHEZ

Especialidad del validador ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR

Formación académica LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Área de experiencia profesional AREA EDUCATIVA, AREA ORGANIZACIONAL, AREA CLINICA, AREA SOCIAL

Cargo actual PSICOLOGO AREA CLINICA

Institución(es): CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO, MINISTERIO DE TRABAJO, PUESTO DE SALUD LA BARRANCA

_____ día mes año

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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: Alejandro Lara Sánchez
C.I.P.S. P.M. 28637

Sello y Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador CASTRO SANTISTEBAN MARTIN

Especialidad del validador PSICOLOGO

Formación académica UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES

Área de experiencia profesional SOCIAL Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Cargo actual DOCENTE

Institución(es): VARIAS

07 DE MARZO DE 2022

MARTIN CASTRO SANTISTEBAN
JUEZ VALIDADOR

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Anexo 5. Prueba de validez

JUECES	Juez 1		Juez 2		Juez 3		Juez 4		Juez 5		TOTAL		FÓRMULA	Significado
ÍTEMS	Ac	De	Ac	De	Ac	De	Ac	De	Ac	De	Ac	De	$V=S/(n(c-1))$	
1	1		1		1		1		1		5	0	1	
2	1		1		1		1		1		5	0	1	
3	1		1		1		1		1		5	0	1	
4	1		1		1		1		1		5	0	1	
5	1		1		1		1		1		5	0	1	
6	1		1		1		1		1		5	0	1	
7	1		1		1		1		1		5	0	1	
8	1		1		1		1		1		5	0	1	
9	1		1		1		1		1		5	0	1	
10	1		1		1			1	1		4	1	0.80	
11	1		1		1		1		1		5	0	1	
12	1		1		1		1		1		5	0	1	
13	1		1		1		1		1		5	0	1	
14	1		1		1			1	1		4	1	0.80	
15	1		1		1		1		1		5	0	1	
16	1		1		1		1		1		5	0	1	
17	1		1		1		1		1		5	0	1	
18	1		1		1		1		1		5	0	1	
19	1		1		1		1		1		5	0	1	
20	1		1		1		1		1		5	0	1	
21	1		1		1		1		1		5	0	1	
22	1		1		1			1	1		4	1	0.80	
23	1		1		1		1		1		5	0	1	
24	1		1		1		1		1		5	0	1	
25	1		1		1		1		1		5	0	1	
	Suma de los resultados de cada ítem												24.4	
	División entre la suma de los resultados de cada ítem sobre el número de ítems												0.976	Excelente confiabilidad

Interpretación. La prueba de V de Ayken, basada en la evaluación de 5 profesionales expertos, tomó la puntuación generada por cada profesional en la matriz de congruencia, donde las puntuaciones se establecieron de 1 y 0 para los factores de pertinencia, relevancia y claridad. Bajo este análisis se halló que el promedio por el factor de pertinencia fue de 1.00, relevancia obtuvo un promedio de 0.99, mientras que claridad mantuvo el promedio de 0.98, asimismo, para el análisis general del instrumento se obtuvo un resultado de 0.992, los cuales por ser próximos al valor de 1 se concluye apto para la aplicación del instrumento, a su vez se reconoce que ningún valor de la evaluación es menor a 0.05, por lo que se confirma que no es necesario la reformulación.

Anexo 6.

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

Encuestados	ITEMS																									SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
E2	4	5	2	6	2	4	4	5	5	3	4	5	5	6	6	6	3	5	4	4	5	5	5	5	6	114
E3	1	1	2	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	1	4	2	2	2	1	2	3	4	62
E4	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	1	1	1	1	1	5	1	3	6	49
E5	3	4	2	2	3	4	5	3	2	3	2	2	2	2	2	5	6	2	2	2	1	2	2	2	2	67
E6	1	1	3	4	3	5	1	4	3	3	3	1	2	3	4	5	4	3	2	3	2	2	3	4	4	73
E7	5	4	5	4	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	4	4	79
E8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
E9	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	92
E10	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	47
Varianza por ítem	2.21	2.49	1.24	2.36	0.81	1.80	1.84	1.56	1.76	1.21	1.24	1.44	1.64	1.89	2.16	2.84	2.56	1.69	1.25	1.45	2.44	2.49	1.64	1.36	2.41	647.16
Sumatoria de las varianzas de los ítems	45.78												$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad						0.968						Varianza total del instrumento.	

α	Coeficiente de confiabilidad	?
K	Número de ítems del instrumento	25
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems	45.78
S_T^2	Varianza total del instrumento.	647.16

Estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach
$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$

α	Coeficiente de confiabilidad	0.97
----------	------------------------------	------

Anexo 7. Fórmula de la muestra de investigación

A continuación, se enmarca el resultado de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{0.05^2(121 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

Anexo 08. Autorización de las instituciones para la aplicación del instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88099

SAN JOSÉ – NEPEÑA

Creado por S.M. N° 1832 del 09 de mayo de 1968
C. M. 0363204 Prim. 3318530 Sec. Colegio de Local Esc. N° 013051

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San José, 31 de marzo del 2022.

Oficio N°025 - 2022-S/I.E. N° 88099 "SJ"- D.

SEÑOR : Mg. Edith Honorina, JARA AMES.
COORDINADORA DE LA EP.DE PSICOLOGÍA UCV. CAMPUS LIMA –ATE

San José, -

Asunto : Remito Autorización para ejecución de investigación en I.E N° 88099.

Referencia: R.V.M. N° 531 – 2021- MINEDU

Es grato dirigirme a Ud., para presentarle mi cordial saludo, a nombre de la I.E. N° 88099 "SAN JOSÉ" NEPEÑA, la cual me honro en dirigir, para informarle; que autorizo a la Bachiller, MORENO MÉNDEZ, Zania Rosabel; con DNI. N° 70203246 para que pueda ejecutar su investigación Titulada "ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE NEPEÑA, ANCASH-2022" Brindándole las facilidades para la aplicación de los instrumentos correspondientes.

Sin otro particular, me suscribo de usted, sin antes expresarle mi saludo.

Atentamente,



Lic. Orlando Murúa Ruiz
DIRECTOR
I.E. N° 88099 SAN JOSÉ
DNI 32979476
Cel. 956702357



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"SAN JACINTO"**
Código Modular N° 0359406
Alma Mater Del Valle De Nepeña



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Jacinto, 01 de abril 2022

OFICIO. N° 027- 2022-ME/DRE-A/UGEL-S/E. "SJ"-D.

Señora

Mg. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de la EP. de Psicología - UCV Campus Lima Ate

Presente

ASUNTO : COMUNICO RESPUESTA

REF. : CARTA DE PRESENTACIÓN

*Es sumamente grato dirigirme a usted, a fin de hacerle llegar mi cordial y afectuoso saludo, a la vez comunicarle que, en atención al documento de referencia se le **AUTORIZA** a la Bach. Moreno Mendez Zania Rosabel con DNI 70203246, para que pueda ejecutar su investigación de Psicología titulada: "ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE NEPEÑA, ANCASH - 2022.", en la Institución Educativa San Jacinto.*

Sea propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente


Juan E. López Rodríguez
DIRECTOR



I. E. N° 89509 "AMANDA MIASTA GUTIERREZ"

Funciona por R.M.N° 4691 del 20 de diciembre de 1973

Solidex Bajo S/N - San Jacinto - Nepeña- Telf. 952333024

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

San Jacinto, 31 de marzo del 2022.

SEÑORA

**MAG. EDITH HONORINA JARA AMES.
COORDINADORA DE LA E.P. DE PSICOLOGÍA
UCV CAMPUS LIMA ATE**

ASUNTO: AUTORIZO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., para hacerle llegar el cordial saludo de toda la Comunidad Educativa de la Institución Educativa N° 89509 "Amanda Miasta Gutiérrez del C.P. San Jacinto, distrito de Nepeña, provincia Santa, región Ancash, perteneciente a la jurisdicción de la UGEL SANTA y a la vez AUTORIZAR a fin de que la Bach. ZANIA ROSABEL MORENO MENDEZ, identificada con DNI N° 70203246, del Programa de Titulación para Universidades no Licenciadas. Taller de elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, y a la vez ejecute su investigación titulada: " ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE NEPEÑA – 2022. Para tal fin se le estará brindando las facilidades pertinentes.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración estima.

Atentamente,

UGEL SANTA
DIRECCIÓN
SAN JACINTO

Julio Victor Armas Mendoza
Julio Victor Armas Mendoza
DIRECTOR
C.M. 1032880053



Institución Educativa "MARCOS EVARISTO VILLACRÉS-Nepeña"
Creado por R.D. 2105 de fecha 23-06-1987
Afilado al Plan de Escuela Asociadas UNESCO 22-05-1997
E mail: lemev22@hotmail.com



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nepeña, 31 de Marzo del 2022

OFICIO N° 025 – 2022 – M. E./UGEL-S – I. E. "MEV" – N

SEÑORA:
Mg. EDITH HONORINA JARA AMES
COORDINADORA DE LA EP.DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PRESENTE. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted para saludarle, en nombre de la Institución Educativa "Marcos Evaristo Villacrés", del Distrito de Nepeña y al mismo tiempo informarle que estoy Autorizando a la Bach. **MORENO MENDEZ ZANIA ROSABEL**, para que pueda ejecutar su investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE NEPEÑA, ANCASH - 2022.", en nuestra casa de estudios, por lo tanto nos comprometemos a brindarle todas las facilidades del caso, considerando además que es nuestra ex alumna

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Dr. Carlos Moreno Anquillo
DIRECTOR

CAMB/D
Dgap/Sec.
N- 31-03-2022

Anexo 9: Autorización del instrumento

Autorización para uso de instrumento Recibidos x

zania moreno <morenozania96@gmail.com> mié, 26 ene, 11:17 (hace 5 días)

para favarato ▾

Buenas tardes , soy Zania Moreno Mendez, estudiante de la Universidad César Vallejo, estoy realizando un trabajo de investigación para optar el grado de LICENCIADA en Psicología, mi trabajo se titula ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE NEPEÑA, ANCASH 2022.

Por tanto, me gustaría que me brinde su autorización para utilizar el test de ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS.

Es preciso mencionar que este trabajo de investigación tiene fines académicos sin fines de lucro.

Agradezco de antemano su gentil respuesta y apoyo para brindarme su autorización.

Gracias.

Favarato, Loretta 14:29 (hace 4 horas)

para mí ▾

Estimada Zania

...

Muchas gracias por contactarnos y, sobre todo, por hacer investigación en materia de estrés laboral.

Por supuesto que puedes usar la *Escala de estrés laboral OIT-OMS* en esta tesis. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones de todo tipo que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Un abrazo y muchísima suerte en el trabajo.

Loretta Favarato
Comunicación e Información Pública
Oficina de la OIT para los Países Andinos

T: +51 1 615 0300
M: +51 951 235 096

Calle Las Flores 275
San Isidro - Lima
Perú

Organización Internacional del Trabajo

ilo.org/lima | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

Anexo 10.

Consentimiento informado

Hola, te saluda Zania Moreno Mendez, Bachiller en Psicología, me encuentro realizando un trabajo de investigación en la Universidad Cesar Vallejo, sobre Estrés Laboral en Docentes, para obtener el Título profesional de Psicología.

Recuerda que esta investigación es anónima y voluntaria, así mismo los resultados de esta investigación será confidencial con fines académicos, sin fines de lucro y no será compartida fuera del espacio de esta investigación, por lo cual solicito que responda con total sinceridad.

Al aceptar realizar el cuestionario como voluntaria(o), puedo decidir detener la actividad en cualquier momento. A continuación presiona la respuesta que se ajuste a su criterio.

Agradezco su apoyo y tiempo.

*Si cuenta con alguna consulta o duda relacionada con ésta investigación, puede comunicarse con este correo:

morenozania96@gmail.com

Firma de participante:- _____

Dia: ____/____/____