



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA FEDERICO FROEBEL DE
AYACUCHO, 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

SIHUIN CARAYHUA, ANGELA YEGRISKA

ORCID: 0000-0002-9249-8250

ASESOR

VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE

ORCID: 0000-0003-0878-6397

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Equipo de trabajo

Autora

Sihuin Carayhua, Ángela Yegriska

ORCID: 0000-0002-9249-8250

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

Asesor

Valle Ríos, Sergio Enrique

ORCID: 0000-0003-0878-6397

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La Salud,
Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

Jurado

Cucho Hidalgo, Yazmin de Fátima

ORCID: 0000-0002-0508-160X

Velásquez Temoche, Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Abad Nuñez, Celia Margarita

ORCID: 0000-0002-8605-7344

Jurado evaluador

Mgtr. Yazmin de Fátima Cucho Hidalgo

Presidenta

Mgtr. Susana Carolina Velásquez Temoche

Miembro

Mgtr. Celia Margarita Abad Núñez

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

Agradecimiento

A mi alma mater que me formó profesionalmente, la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, entidad que da el soporte educativo de nivel superior en la ciudad de Ayacucho.

Al Dr. Valle Ríos, Sergio Enrique quien ha demostrado el temple para permanecer ecuánime ante las adversidades que suscitaron como asesor de investigación, para reorientar en un sentido cada vez más loable en la finalización de la tesis.

A todos los participantes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho quienes a través de su accesibilidad para la evaluación dieron el aporte en una sección fundamental de este trabajo científico.

Dedicatoria

A Jehová quien me ofrece una existencia buena, vigorosa y ente de mi vida y a mi madre Graciela, quien es mi soporte para sobresalir en mi formación profesional.

Resumen

Las exigencias competitivas que se vierten en este mundo globalizado implican que los profesionales tengan las competencias para asumir opciones laborales y en el proceso demostrar sus potenciales arribando tareas que involucran autoexigencias lo que se evidencia en muchos casos fatiga, cansancio que conllevan a niveles de estrés elevado, por lo referido se planteó describir los niveles de estrés en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020. La metodología de la investigación fue: tipo cuantitativo, nivel descriptivo transversal y diseño no experimental. La población estuvo constituida por todos los docentes y con muestra fueron 58 profesores y muestreo no probabilístico, por conveniencia bajo los criterios de inclusión y exclusión. El instrumento utilizado fue la Escala ED – 6, debidamente validado y confiable con el Alfa de Cronbach obteniendo 0.745. Obteniendo el resultado sobre el nivel de estrés, manifiestan, el 10.3% muy bajo, el 55.2% bajo, el 27.6% normal, el 6.9% moderado, mientras que, el 0.0% alto . Llegando a concluir que los docentes no se dejan afectar por el estrés para tener actitudes de enfrentamiento a la sobrecarga laboral, porque siempre tratan de cumplir con sus labores, asumiendo la responsabilidad que les compete, al cual se sobreponen a las adversidades de trabajo.

Palabras clave: ansiedad, creencias, estrés, depresión, desmotivación.

Abstract

The competitive demands that are poured into this globalized world imply that professionals have the skills to assume job options and in the process demonstrate their potentials by arriving tasks that involve self-demands, which is evidenced in many cases fatigue, tiredness that lead to high levels of stress Therefore, it was proposed to describe the stress levels in teachers of the Private Educational Institution Federico Froebel de Ayacucho 2020. The research methodology was: quantitative type, cross-sectional descriptive level and non-experimental design. The population consisted of all teachers and the sample was 58 teachers and non-probabilistic sampling, for convenience under the inclusion and exclusion criteria. The instrument used was the ED-6 Scale, duly validated and reliable with Cronbach's Alpha, obtaining 0.745. Obtaining the result on the level of stress, they manifest, 10.3% very low, 55.2% low, 27.6% normal, 6.9% moderate, while 0.0% high. Coming to the conclusion that teachers are not affected by stress to have attitudes of confrontation to work overload, because they always try to fulfill their tasks, assuming the responsibility that corresponds to them, to which they overcome the adversities of work.

Keywords: anxiety, beliefs, stress, depression, demotivation.

Índice de contenido

Equipo de trabajo	2
Jurado evaluador	3
Agradecimiento	4
Dedicatoria	5
Resumen	6
Abstract	7
Índice de contenido	8
Índice de tablas	10
Introducción	11
1. Revisión de la literatura	13
1.1. Antecedentes	13
1.1.1. Internacional	13
1.1.2. Nacional	15
1.1.3. Regional	17
1.2. Bases teóricas de la investigación	19
1.2.1. Estrés laboral	19
2. Método	23
2.1. El tipo de investigación	23
2.2. Nivel de investigación	23
2.3. Diseño de la investigación	23
2.4. El universo, población y muestra	24
2.4.1. Universo	24
2.4.2. Población	24
2.4.3. Muestra	24

2.4.4. Técnica de muestreo	24
2.4.5. Los Criterios de inclusión y exclusión	24
2.5. Operacionalización de variables	25
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.6.1. Técnicas	27
2.6.2. Instrumento	27
2.7. Plan de análisis	27
2.8. Principios éticos	28
3. Resultados	30
3.1 Resultados	30
3.2. Discusión	37
4. Conclusiones	40
Recomendaciones	41
Referencias	42
Apéndice	45
Apéndice A. Instrumento de evaluación	45
Apéndice B: Consentimiento Informado	49
Apéndice C. Cronograma de actividades	50
Apéndice D. Presupuesto	51
Apéndice E. Ficha técnica del instrumento de evaluación	52
Apéndice F: Carta de Autorización	54
Apéndice F. Matriz de consistencia	55

Índice de tablas

Tabla 1	25
Tabla 2	31
Tabla 3	32
Tabla 4	33
Tabla 5	34
Tabla 6	35
Tabla 7	36

Introducción

Estrés en el trabajo entre docentes del Nivel Bachillerato Educativo Federico Froebel en Huamanga-provincia de Ayacucho. Está claro que muchos docentes, debido a las diferentes cargas de trabajo y problemas con cada alumno, como cada persona es un mundo diferente, provoca que los docentes experimenten estrés en algún momento de sus vidas. No solo pesadas responsabilidades en el hogar sino también en el lugar de trabajo, porque cada docente tiene una familia a cargo y es difícil separar la vida personal de la profesional. La falta de recursos para diversas habilidades y resultados de aprendizaje hace que la recuperación posterior sea un evento traumático, al igual que el poco tiempo que dedicamos hoy a jugar, crear, divertirnos. Mirarlos o relajarlos puede generar estrés, cuyas consecuencias pueden ser potencialmente peligrosas. en este sentido, se ha establecido el tema de investigación Estrés entre docentes de instituciones educativas privadas Federico Froebel de Ayacucho 2020.

Las demandas competitivas que surgen en este mundo globalizado implican que los profesionales deben tener las habilidades para aceptar opciones de empleo y, al hacerlo, desarrollar su potencial implementando Tareas relacionadas con los requisitos individuales, que se manifiestan en muchos casos por fatiga, fatiga que conduce al estrés. En este sentido, ha surgido la pregunta: ¿Cuál es el nivel de tensión entre los docentes de la institución educativa privada Federico Froebel de Ayacucho 2020?

Por tanto, se propone como objetivo general: Describir el nivel de estrés de los docentes de la institución educativa privada Federico Froebel de Ayacucho 2020. Además, objetivos específicos: Identificar la dimensión Grado de estrés por ansiedad en los docentes de la institución educativa privada Federico Froebel de Ayacucho 2020. Determinación de la dimensión grado de estrés de la depresión en docentes de la institución educativa privada

Federico Froebel de. Ayacucho 2020. Dimensiones de tensión en creencias desadaptativas

En los docentes de la institución educativa privada Federico Froebel de Ayacucho 2020".

Determinación de la dimensión grados de estrés estrés entre docentes de la institución educativa privada Federico Froebel de Ayacucho 2020. Determinación de la dimensión grados de estrés por despidos de docentes de la institución educativa privada Federico Froebel de Ayacucho 2020.

Desde un punto de vista teórico, hizo un importante aporte a los fundamentos de la teoría en 1936 con la autoría de Seyle, quien formuló el "Síndrome de Adaptación General" (SGA), en el cual determinó la existencia de un nivel óptimo del medio estimulación de provocar una serie de respuestas psicofisiológicas que preparan al individuo para defenderse o huir, luego se han formulado modelos conceptuales de estrés sobre la base del principio de equilibrar las necesidades de los requisitos impuestos por el entorno laboral y los recursos aportados por el trabajo organización. manos de los trabajadores para cuidarlos. Estos factores contribuyen en gran medida al aumento para aliviar el estrés humano en esta dirección, que beneficiará principalmente a los docentes.

Con la presente investigación se determinará de qué manera la motivación del logro es afectada frente al estrés laboral, donde los beneficiarios de estos resultados podrán hacer frente al estrés laboral, al que se encuentran día a día, de esta manera se lograr el propósito y contribuir al desarrollo integral tanto de los docentes como de la institución.

En cuanto a la metodología de la investigación fue: tipo cuantitativo, nivel descriptivo transversal y diseño no experimental. La población estuvo constituida por todos los docentes y con muestra fueron 58 profesores y muestreo no probabilístico, por conveniencia bajo los criterios de inclusión y exclusión. El instrumento utilizado fue la Escala ED – 6, debidamente validado y confiable con el Alfa de Cronbach obteniendo 0.745.

Obteniendo el resultado sobre el nivel de estrés, manifiestan, el 10.3% muy bajo, el 55.2% bajo, el 27.6% normal, el 6.9% moderado, mientras que, el 0.0% alto . Llegando a concluir que los docentes no se dejan afectar por el estrés para tener actitudes de enfrentamiento a la sobrecarga laboral, porque siempre tratan de cumplir con sus labores, asumiendo la responsabilidad que les compete, al cual se sobreponen a las adversidades de trabajo.

1. Revisión de la literatura

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacional

Granados (2016) perpetró una investigación en Puerto Rico sobre “personalización de los factores que favorecen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su señal en el desempeño de sus funciones docentes”, tipo de investigación mixta explicativa de sucesión de fases, siendo el objetivo de la investigación identificar elementos que toleran a generar este mal en docentes y su incidente en su desenvolvimiento laboral. Las metodologías empleadas fueron mixtas utilizando la fase cualitativa como cuantitativa, las muestras fueron divididas de la subsiguiente manera 5 docentes para la etapa cualitativa a quienes se les efectuó una entrevista, mientras en la fase cuantitativa se aplicó a 379 docentes, los resultados de la aplicación fueron que permitieron empatar los elementos que originan el estrés laboral en los profesores de estudio superior, asimismo el elemento utilizado es validado y confiable. En conclusión, finiquita la investigación representando que no hay correlación inversa significativa entre los factores del desempeño, mientras que el nivel relacional de algunos de las distancias del estrés laboral y el desempeño docente es directo, coexistiendo el grado de moderada a poco.

Salamanca (2020) en su investigación “Perfil del estrés en docentes de una Institución oficial de secundaria de Bucaramanga”. Tesis pregrado de la Universidad Cooperativa de Colombia. Tuvo como objetivo identificar las áreas de estrés de los docentes de tres instituciones oficiales de secundaria del área Metropolitana de Bucaramanga por medio de la prueba perfil del estrés de Nowack generando estrategias para la mitigación del estrés producido. La metodología de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo. La población y muestra escogida en las instituciones educativas fue un total de 101 docentes. La técnica fue la encuesta cuestionario, el instrumento la encuesta. Sobre el resultado del estrés representa que los docentes expresan preocupación por esta enfermedad, debido a que saben que algunos compañeros están grandemente afectados; conocen que, a partir de ella, se han afectado las familias, el trabajo y la economía personal. Insisten en que deben seguir forjando un ambiente laboral agradable, ya que saben que su trabajo cotidiano –muchas veces- genera agotamiento, cansancio y estrés. Se concluye que los docentes se encuentran desprotegidos frente al control de la salud mental, concretamente el estrés, ya que el ente gubernamental, a pesar de tenerlo contemplado en la ley, no ofrece una atención acorde.

Orozco (2018) en su investigación “Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial”. Tesis pregrado de la Universidad Rafael Landívar. El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de estrés de los docentes. En la metodología fue de tipo descriptivo. La población que se evaluó estuvo conformada por 30 docentes los cuales se dividieron en 15 de Psicología Clínica y 15 de Psicología Industrial/Organizacional, comprendidos en un rango de 30 a 56 años de edad. El instrumento que se utilizó fue la Escala de Estrés Docente ED-6 la cual consta de 77 ítems distribuidos en 6

dimensiones ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento. Los resultados demostraron que el nivel de estrés que manejan los docentes en su mayoría es muy bajo, a su vez se observó que las variables de sexo, estado civil, otro trabajo y si tienen o no hijos no influyen en los niveles de estrés de los docentes. Por lo que se concluyó que la media de estrés para ambas carreras se ubica en un percentil alto y su significado es un nivel muy bajo de estrés, lo cual refleja que los docentes de la Facultad de Humanidades de las carreras ya mencionadas logran tener buen manejo de estrés. Se recomienda realizar o buscar actividades que permitan al docente continuar con el nivel bajo.

1.1.2. Nacional

Antonio (2019) en su investigación “en su estudio sobre predominio del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao”, tuvo como objeto equilibrar la preeminencia de burnout en el desempeño del profesorado, la metodología empleada en el estudio fue correlacional y transversal, presentando una población de 50 profesores y 250 alumnos que constituyeron la evaluación de desempeño, utilizando la técnica (encuesta), instrumento (test de burnout), conformada por 22 ítems de forma Likert. Las derivaciones finales indica que el 64% de los profesores se encuentran en el nivel medio con presencia del síndrome de burnout mientras que el 18% solo presentan el nivel elevado, en cuanto al variable desempeño el 40% de los alumnos mostraron sobre el profesorado un desempeño regular, mientras que el 36% refiere que el docente tiene un desempeño inadecuado. De la investigación se acota que el burnout incide de manera significativa en el progreso laboral de los docentes, siendo el alto índice en el nivel intermedio con predisposición al nivel alto del

síndrome, en cuanto al desempeño predomina el desempeño regular con preferencia incompleta.

Cuba (2019) en su investigación “Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari –Satipo”. Tesis para maestría en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Tuvo como objetivo establecer diferencia significativa de estrés laboral en los docentes de las instituciones públicas en el nivel secundario del distrito de Mazamari–Satipo en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, procedencia laboral, situación económica, género, años de servicio. Con respecto a la metodología el estudio es de enfoque cuantitativo en lo que se aplicó el método general científico y específico descriptivo, de tipo básico, transversal de nivel descriptivo explicativo, con diseño descriptivo –comparativo en lo que se hizo uso el cuestionario de encuesta la escala de Maslach. La muestra conformada por 100 docentes que laboran en los colegios estatales de Mazamari –Satipo. Siendo seleccionada en forma intencional no probabilísticas, como instrumento de la evaluación la escala de Maslach, los resultados se analizaron con usó la Chi cuadrado de Pearson. Se concluye que no se halló diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, situación económica, género, ni años de servicio, a excepción de la zona de procedencia laboral siendo por lo tanto irrelevante la incidencia de estos factores en la explicación del estrés laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Mazamari -Satipo.

Idrogo (2015) en su investigación “Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015”. Tesis pregrado en la Universidad Privada Juan Mejía Baca de Perú. Tuvo como objetivo determinar los niveles de estrés laboral y los factores asociados, en docentes

de educación básica de una institución educativa nacional de Chiclayo en agosto del 2015. La población muestral fue de 40 docentes. Se utilizó la escala de estrés laboral de Hernández Gonzales (confiabilidad de 0,963 alfa de Cronbach y validez es de 0.01, mediante la “T” de Student). Los resultados obtenidos revelan que el estrés laboral se encuentra en nivel medio con el 60%, asimismo los factores que obtienen porcentajes más altos son desgaste emocional e insatisfacción por retribución (30 % en nivel alto y 50% nivel medio en el primero y 35% nivel alto y el 42.5% un nivel medio en el segundo) y los factores con menor incidencia son: insatisfacción del ejercicio profesional (32.5% con un nivel alto y 40% un nivel bajo) desmotivación (25% en un nivel alto y el 50% en un nivel bajo), exceso de demandas de trabajo (47.5% en un nivel medio y 32.5% un nivel bajo) y demerito profesional (37.5% en el nivel medio y un 22.5% en el nivel alto).

1.1.3. Regional

Falconí (2018) en su investigación “Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017”. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo-Lima. El objetivo es la Identificar el nivel de presencia del síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017. Metodología, en la investigación se aplicó el diseño descriptivo comparativo. La población conformada por los 98 docentes de educación primaria de los distritos de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017, para la establecer el número total de la muestra representativa para el estudio se 20 recurrió al muestreo no probabilístico tomando como muestra a 36 docentes. Técnica, el estudio uso la encuesta. Los instrumentos empleados, el “Cuestionario de Maslach Burnout Inventory” (Maslach, 1986). De los objetivos planteados y resultados obtenidos a

través de los cuestionarios administrados a los docentes, se concluye, 1) No existe diferencia estadísticamente significativa con respecto a la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017; 2) Existe diferencia estadísticamente significativa con respecto a la presencia de Cansancio Emocional; 3) No existe diferencia estadísticamente significativa con respecto a la presencia de Despersonalización y 4) No existe diferencia estadísticamente significativa con respecto a la presencia de Realización Personal en los docentes de las instituciones educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017.

Medina (2015) en la investigación “Síndrome de burnout en docentes de Huamanga –Ayacucho. estudio de casos”. Tesis maestría, Universidad San Ignacio de Loyola de Perú. Tuvo como objetivo analizar las manifestaciones del síndrome de burnout que presentan los docentes de Huamanga -Ayacucho, interpretando sus significaciones en relación al marco curricular actual. Para tal efecto, se realizó un estudio que responde al paradigma interpretativo del enfoque mixto, de predominancia cualitativa y de tipo: estudio de casos. La unidad de análisis está constituida por cinco docentes, a quienes se administró el cuestionario de burnout de Maslach, con versión adaptada para docentes y adicionalmente, se les aplicó una ficha anecdótica para recoger sus sensaciones y percepciones. El estudio se fundamenta principalmente, en los aportes teóricos de Maslach y Salanova, complementados con los de Peñaloza como referente del análisis curricular en nuestro país. Se concluye, que los docentes presentan un nivel alto de agotamiento emocional y no realización personal; seguido de un nivel intermedio de despersonalización. De igual forma, se constata su necesidad de recurrir a tratamientos naturales más que a los tratamientos médicos convencionales. Todo ello, estaría repercutiendo en el desenvolvimiento de su labor

educativa, y no correspondería a las exigencias planteadas desde el marco del buen desempeño docente; el cual, se percibe contrario a una dimensión humanista, que priorice el bienestar y salud del docente en su calidad de ser humano.

1.2. Bases teóricas de la investigación

1.2.1. Estrés laboral

1.2.1.1. Definición

El estrés laboral se define de la siguiente manera como “el conjunto estimulante, presente en el trabajo, que con frecuencia produce tensión y otros resultados negativos en la persona”. Viene a ser una respuesta propia del cuerpo humano ante alguna exigencia a la que la persona se encuentra sometido a lo cual se denomina estresor o situación estresante, esta reacción hace que la persona presente diversas reacciones, se presentan debido a un conjunto de consecuencias fisiológicas, físicas y psicológicas similares, debido a algún factor o estímulo que lo desencadene (Becerra, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que el estrés es: “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. Por ello se puede deducir que el estrés no se presenta como un problema sino más bien es un estímulo, una serie de alarmas que prepara para reaccionar ante cualquier estímulo amenazante, al paso del tiempo se va convirtiendo en un verdadero obstáculo cuando algunas circunstancias como las presiones laborales y el ambiente competitivo se ponen con mayor pesadez (Sánchez, 2015).

El estrés es la respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él. Dicha respuesta produce un estado de desequilibrio corporal, ocasionado por un estímulo, al que llamo estresor. También introdujo el concepto de «síndrome de adaptación general», definido como la suma de todas las reacciones inespecíficas del

organismo consecutivas a la exposición continuada a una reacción sistémica de estrés. En este síndrome, en función del grado de cronicidad del estrés, se pueden observar tres etapas: una reacción de alarma, una segunda fase de resistencia, y una última fase de agotamiento (Ivazeta, 2019).

1.2.1.2. Teoría de estrés laboral

Lima et al. (2017) manifiesta las siguientes:

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

propuesta por Jhonson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990), donde se añade la dimensión del Apoyo Social, siendo éste un factor modulador del estrés. Donde la cantidad y la calidad del apoyo social que brindan los superiores y compañeros pueden resultar moderador o amortiguador del efecto del estrés sobre la salud de los trabajadores, en caso de ser escaso o resultar faltante, o en caso de que el entorno familiar, este modelo se basa desde el punto de vista de la prevención de una entidad o lugar de trabajo.

Modelo de interacción entre demandas y control

Fue realizado por Karasek en 1979 este modelo esta basado en la aparición de diversos niveles de estrés, debido a la interacción de las altas demandas laborales o exigencias de trabajo, esta dimensión refiere exactamente a cuanto, cantidad y volumen del tipo de trabajo realizado por la persona, implicando el ritmo de trabajo, etc. por otro lado la comisión de control está asociada a como se trabaja y tiene 2 componentes, la autonomía y el desarrollo de las habilidades.

1.2.1.3. Causas del estrés laboral

Ivazeta (2019) El estrés laboral tiene diversas causas, debido a que no todos los trabajadores se sienten estresados por el mismo motivo, por ello las causas más comunes son:

- El exceso y presión de las labores, para de esta manera poder controlar a los trabajadores.

- La falta de organización dentro del lugar de trabajo, las desigualdades entre compañero y compañero.
- Las diversas relaciones problemáticas entre los compañeros y el jefe o encargado del lugar.
- La excesiva carga, responsabilidad y presión dentro del ámbito laboral.
- Otras exigencias contrapuestas hacia la persona, así como la carga emocional, el estrés dentro de los problemas familiares, la falta o escaso apoyo por parte de la familia.

1.2.1.4. Características del estrés laboral

Osorio & Cárdenas (2017) refieren que el estrés laboral es una reacción propia del ser humano, generalmente se da sobre la carga laboral, los cuales se caracterizan por:

- Aislamiento, sentimientos negativos que tengan que ver con el trabajo y frente a otras actividades.
- Anímicamente se sienten atemorizados, confundidos, por lo que se exponen a la ansiedad e irritabilidad.
- Bajo rendimiento y productividad, dentro del lugar de trabajo.
- Sentimiento o sensación de cansancio, agotamiento durante el tiempo de labor, incluso en su hogar.
- Presentan dificultades en la expresión verbal, ya que cambia el trato hacia las demás personas, presentan diversas autocríticas.
- Aparecen los consumos hacia las diferentes sustancias adictivas como el alcohol, las drogas, el cigarrillo, etc.
- Aparecen los cambios físicos, así como los problemas de dolores de cuello, espalda, malestar general.

1.2.1.5. Factores del estrés laboral

Quispe (2016) describe que existen 7 factores influyentes para desencadenar el estrés laboral

- Factor 1: Exceso o falta de trabajo.
- Factor 2: Tiempo insuficiente para hacer bien el trabajo.
- Factor 3: Desfase entre responsabilidad y derechos.
- Factor 4: Instrucciones y cometidos confusos.
- Factor 5: Objetivos y significados poco claros.
- Factor 6: Falta de apoyo.
- Factor 7: Falta de aprecio o recompensa.

1.2.1.6. Dimensiones del estrés laboral

Sánchez (2015) menciona los siguientes: Según este modelo el estrés se manifiesta por tres dimensiones:

Cansancio emocional.

Tiene relación con el cansancio o agotamiento emocional, por ello puede implicar una parálisis emocional, es por ello que las personas comienzan con la manifestación del cansancio físico y mental, desarrollan también los sentimientos de pesadez, los cuales pueden producir insomnio, irritabilidad, distanciamiento afectivo, entre otras consecuencias.

Despersonalización

Maslach y Jackson (como se citó en Jinez, 2019, p. 22) definen al estrés laboral asistencial como un constructo tridimensional que surge en individuos que trabajan prestando servicios asistenciales. Se caracteriza por presentar cansancio emocional que lleva a un quebranto en la parte motivacional y hasta se llega a sentir que no se puede alcanzar nada en la vida.

Realización personal. Refiere a un cumplimiento o la realización de un objetivo personal, la plenitud de las capacidades como personas eficientes y eficaces.

2. Método

2.1. El tipo de investigación

La investigación fue cuantitativa, porque se fundamenta en la corriente filosófica positivista que busca en forma permanente el nuevo conocimiento a través de la investigación de los objetos de estudio de los que se extrae datos numéricos de la realidad de dicho objeto, son procesados estadísticamente para probar las teorías e hipótesis formuladas (Del Canto & Silva, 2013).

2.2. Nivel de investigación

También de nivel descriptivo, de acuerdo con Hernández et al. (2014) plantean como alcance porque busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (p.92). Con el siguiente diagrama:

2.3. Diseño de la investigación

Finalmente, el diseño No Experimental, debido a que el investigador no manipula alguna (s) variable (s) para alterar los hechos en su propia naturaleza; es decir, existe intervención por parte del investigador para alterar alguna variable de estudio (Hernández et al., 2014, p.151). También, define que la investigación es de diseño transversal, porque “recolectan datos en una sola ocasión”.

Muestra = M ● ————— ● O = Observación

2.4. El universo, población y muestra

2.4.1. Universo

De acuerdo a Baena (2017) se refiere a una población total que abarca la investigación. En este estudio el universo estuvo comprendido por los docentes de una institución educativa.

2.4.2. Población

La población estuvo conformada por todos los docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020. De acuerdo con Oré (2015) afirma que “es un conjunto de observaciones que tienen una característica en común, la cual se desea estudiar, (...) representa la totalidad de elementos de un determinado estudio”.

2.4.3. Muestra

Se consideró la muestra de 58 docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020.

2.4.4. Técnica de muestreo

El muestreo fue no probabilístico, de tipo por conveniencia, considerando los siguientes criterios:

2.4.5. Los Criterios de inclusión y exclusión

2.4.5.1. Criterios de inclusión

- Personal que esté presente durante los momentos de recolección de datos.
- Personal que firmen el consentimiento informado.

2.4.5.2. Criterios de exclusión

- Personal que no desean participar en la investigación.
- Personal que estén ausentes por diversas razones como licencia por salud u otros casos justificables.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable de interés	Dimensiones / indicadores	Valores finales	Tipos de variable
Estrés laboral	Agotamiento emocional Despersonalización Baja realización personal	Emocionalmente agotado por mi trabajo Cansancio al final de la jornada de trabajo. Cansancio al levantarse por la mañana y enfrentar a una nueva jornada. Cansancio y esfuerzo por trabajar con pacientes todo el día. Sentimiento de que su trabajo le está desgastando. Sentimiento de frustración por el trabajo Sentimiento de que trabajo demasiado Cansancio por el trabajo directo con personas. Sentirse al límite de sus posibilidades. Trato a los pacientes como objetos impersonales. Insensibilidad con las personas. Pensamiento de que el trabajo me está endureciendo emocionalmente. Despreocupación por los pacientes. Culpabilidad de parte de los pacientes Facilidad para comprender a los pacientes. Eficacia para tratar problemas de los pacientes. El trabajo influye positivamente en la vida de los pacientes.	Categorica, ordinal

Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.

Facilidad para crear un clima agradable con los pacientes.

Motivación después de trabajar con los pacientes.

Alcanzar cosas valiosas en el trabajo.

Trato los problemas con mucha calma.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1. Técnicas

Las técnicas utilizadas son la encuesta y psicometría.

Carrasco (2009) sostiene que “la técnica constituye conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (pág. 274).

Kaplan & Saccuzzo (2006) definen que la psicometría como una disciplina que es dividido en dos secciones, la primera tiene que ver con la creación de escalas de medición de las variables psicológicas, esta misma se encarga de crear pruebas las pruebas o test que permiten cuantificar a la persona y en la segunda se encuentra la sección encargada de la aplicación de dichos Test que fueron creados con anterioridad, dichos test son realizados teniendo como objetivo unas variables o conductas específicas que se requiere que sean cuantificadas.

2.6.2. Instrumento

El instrumento que se manejó es la Escala de estrés docente ED-6 de Pablo Gutiérrez-Santander, Santiago Morán-Suárez, Inmaculada Sanz-Vázquez (2005).

2.7. Plan de análisis

De acuerdo con la naturaleza de la investigación del nivel descriptivo se utilizó el análisis estadístico, propio de la estadística descriptiva; presentando a través de la aplicación de la estadística descriptiva. Los académicos Faraldo & Pateiro (2013) conciben que la estadística descriptiva proporciona un conjunto de métodos, técnicas numéricas, gráficas para describir y analizar un grupo de datos, con la finalidad de proporcionar información para la toma de decisiones.

2.8. Principios éticos

La presente investigación se realizó respetando los principios éticos que están contemplados en el código de ética para la Investigación dispuesta por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y aprobado por acuerdo del Consejo Universitario (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote [ULADECH], 2020).

Para iniciar con el trabajo de investigación se presentó un documento debidamente firmado por el coordinador de la escuela dirigida a la representante del Centro de Salud de Santa Elena para su autorización correspondiente para la aplicación del instrumento, enseguida se identificó a los trabajadores que participaron en el estudio, se les orientó sobre los propósitos de la investigación y se aplicó los instrumentos de recolección de datos. Durante todo el proceso del estudio se respetó los principios éticos detallados a continuación:

Protección de la persona. Desde que se dio inicio la investigación se protegió la identidad de los niños y niñas como también la de las maestras de la I.E., y del mismo modo se respetó la diversidad, la privacidad y los derechos de estos; todas las personas sujetas a la investigación participaron de manera voluntaria conociendo previamente todo el proceso de la investigación.

Libre participación y derecho a estar informado. Todos los participantes estuvieron bien informados, conocieron todo el proceso de la investigación y participaron de manera voluntaria con una aceptación anticipada firmando el consentimiento informado (firmó la profesora del aula).

Beneficencia y no – maleficencia. Se aseguró todo el bienestar de los participantes, no se causó ningún daño, no hubo efectos adversos, más solo beneficios.

Justicia. Toda persona requiere un trato equitativo, basado en este principio los participantes inmersos en la investigación fueron tratados de manera justa, igualitaria y sin discriminación alguna.

Integridad científica. Esta investigación se llevó a cabo de manera honesta, verídica y transparente, ya que se evitó datos irreales que pudieran afectar el estudio y a los participantes, así mismo las fuentes utilizadas, los instrumentos fueron confiables y válidos para minimizar los errores en el trabajo investigativo.

3. Resultados

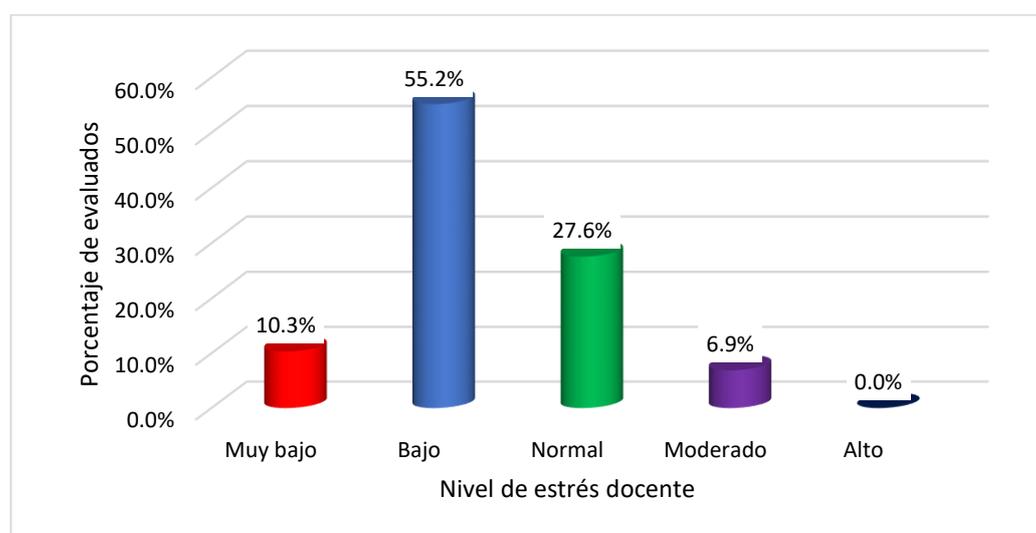
3.1 Resultados

Tabla 1

Nivel de estrés en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020.

Nivel de estrés docente	fi	%
Muy bajo	6	10.3%
Bajo	32	55.2%
Normal	16	27.6%
Moderado	4	6.9%
Alto	0	0.0%
Total	58	100.0%

Figura 1: Nivel de estrés en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020 .



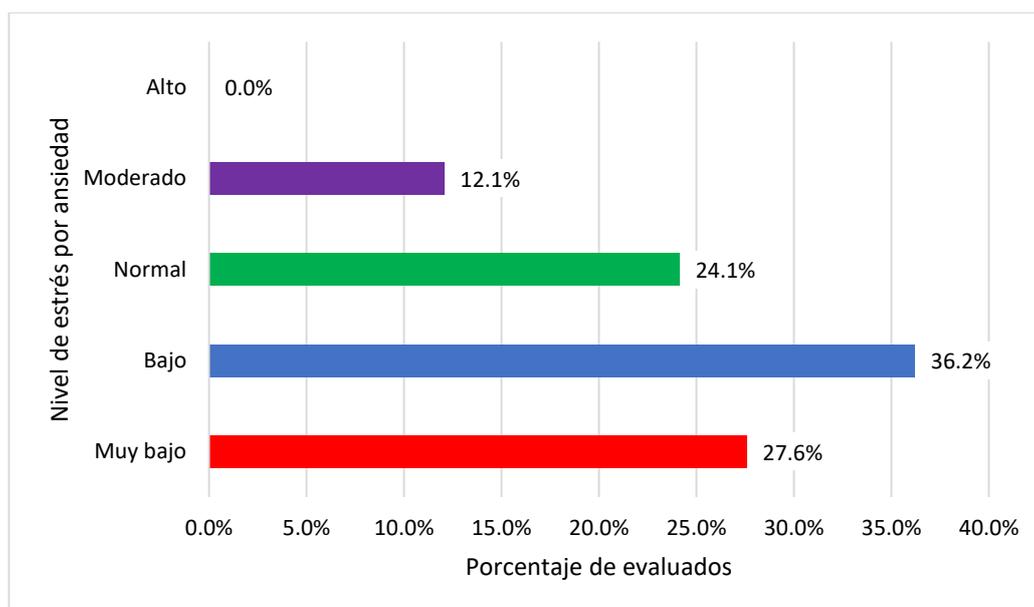
Nota: Con respecto a la Tabla 2 y la Figura 1, de 58 docentes que figuran el 100% valorados sobre el nivel de estrés, muestran el 55.2% bajo. Por lo tanto, se evidencia que la mayoría de docentes tienen niveles bajos de estrés.

Tabla 2

Nivel de estrés por ansiedad en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020.

Nivel de estrés por ansiedad	fi	%
Muy bajo	16	27.6%
Bajo	21	36.2%
Normal	14	24.1%
Moderado	7	12.1%
Alto	0	0.0%
Total	58	100.0%

Figura 2: Nivel de estrés por ansiedad en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020.



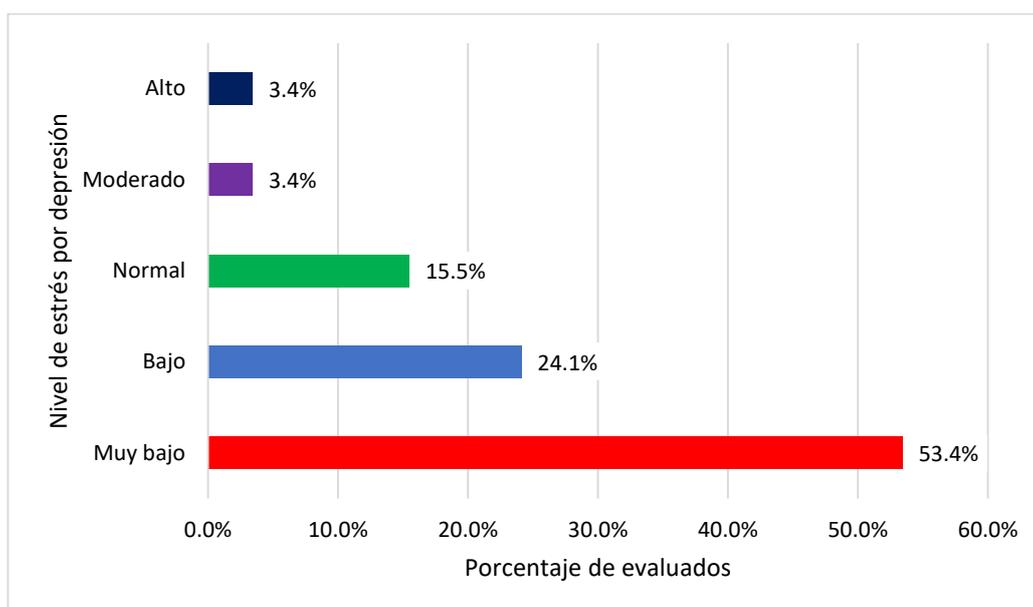
Nota: Con respecto a la Tabla 3 y la Figura 2, 58 docentes que figuran el 100% evaluados sobre el nivel de estrés por ansiedad, manifiestan el 24.1% normal, Se comprueba que los docentes en su mayoría, tienen nivel bajo de estrés por ansiedad.

Tabla 3

Nivel de estrés por depresión en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020.

Nivel de estrés por depresión	fi	%
Muy bajo	31	53.4%
Bajo	14	24.1%
Normal	9	15.5%
Moderado	2	3.4%
Alto	2	3.4%
Total	58	100.0%

Figura 3: Nivel de estrés por depresión en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020.



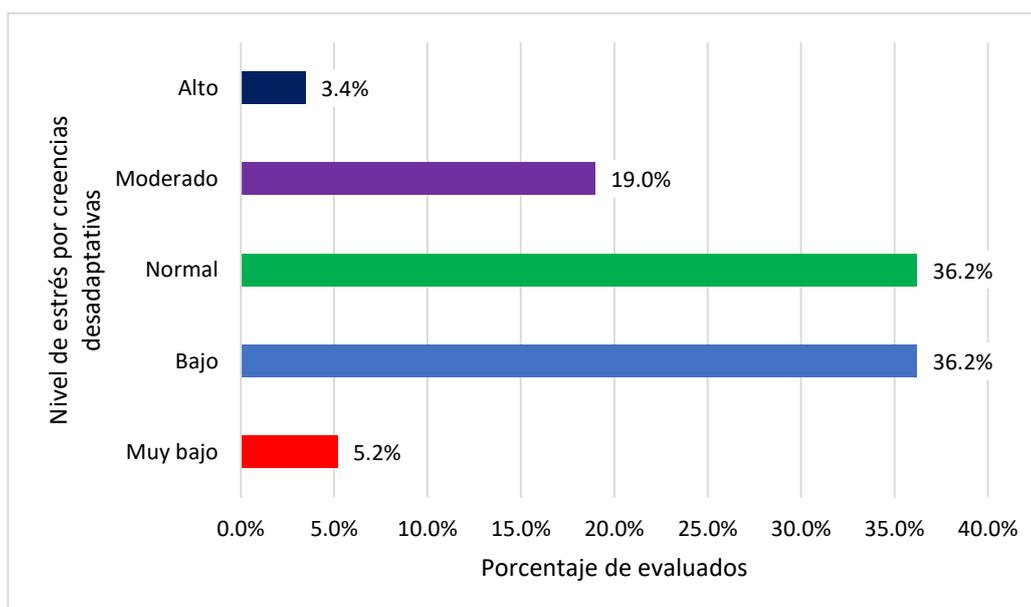
Nota: De acuerdo con la Tabla 4 y el Figura 3, de 58 docentes que representan el 100% evaluados sobre el nivel de estrés por depresión, manifiestan, el 53.4% muy bajo. Se afirma, que la mayor parte de docentes no tienen dificultades sobre el estrés por depresión.

Tabla 4

Nivel de estrés por creencias desadaptativas en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020.

Nivel de estrés por creencias desadaptativas	fi	%
Muy bajo	3	5.2%
Bajo	21	36.2%
Normal	21	36.2%
Moderado	11	19.0%
Alto	2	3.4%
Total	58	100.0%

Figura 4: Nivel de estrés por creencias desadaptativas en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020 .



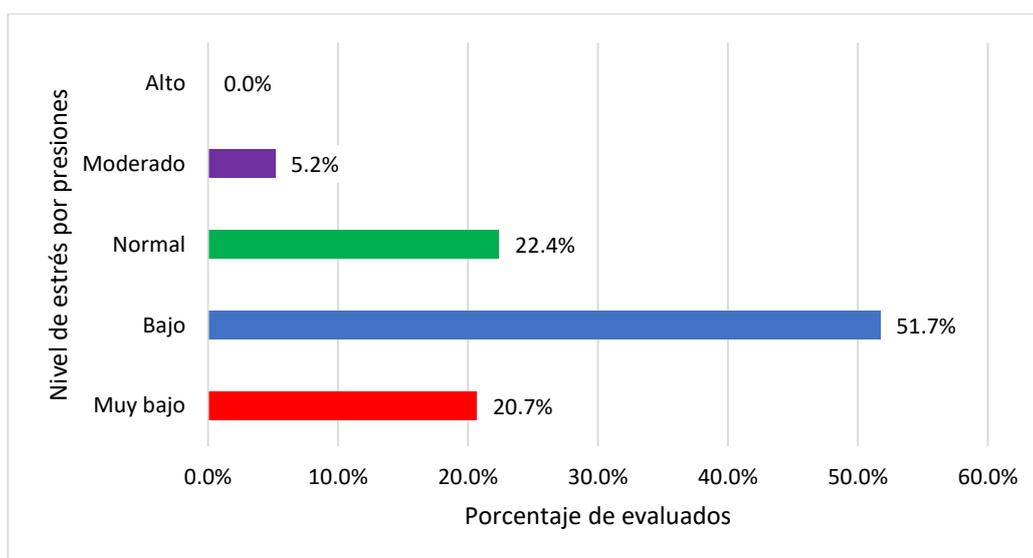
Nota: De acuerdo con la Tabla 5 y el Figura 4, de 58 docentes que representan el 100% evaluados sobre el nivel de estrés por creencias desadaptativas, manifiestan el 36.2% normal. Se comprueba que, la mayoría de los docentes están entre los niveles bajos y normales con respecto al estrés por creencias adaptativas.

Tabla 5

Nivel de estrés por presiones en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020 .

Nivel de estrés por presiones	fi	%
Muy bajo	12	20.7%
Bajo	30	51.7%
Normal	13	22.4%
Moderado	3	5.2%
Alto	0	0.0%
Total	58	100.0%

Figura 5: Nivel de estrés por presiones en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020 .



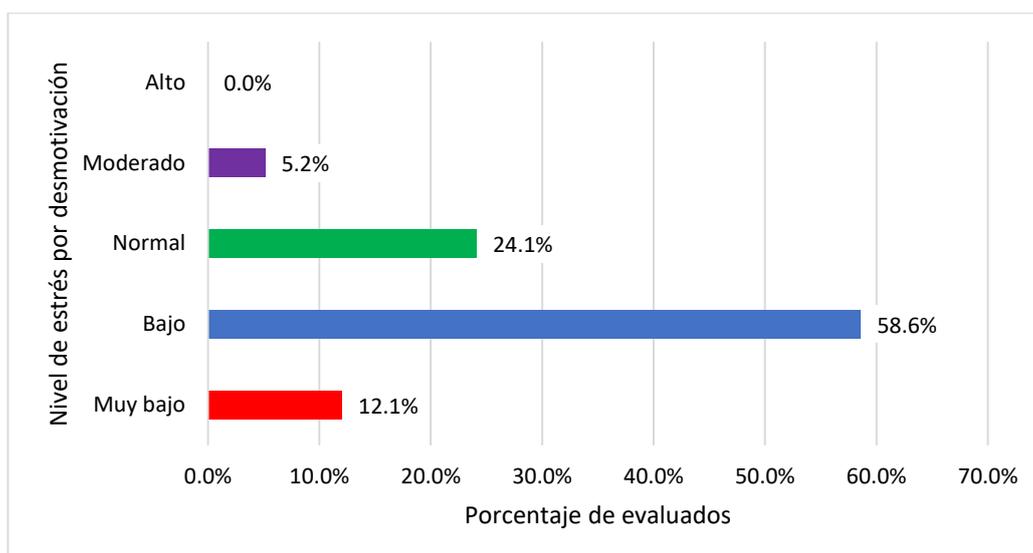
Nota: De acuerdo con la Tabla 6 y el Figura 5, de 58 docentes que representan el 100 manifiestan el 51.7% bajo. Se establece que la mayoría de docentes tienen nivel bajo de estrés por presiones.

Tabla 6

Nivel de estrés por desmotivación en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020.

Nivel de estrés por desmotivación	fi	%
Muy bajo	7	12.1%
Bajo	34	58.6%
Normal	14	24.1%
Moderado	3	5.2%
Alto	0	0.0%
Total	58	100.0%

Figura 6: Nivel de estrés por desmotivación en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020 .



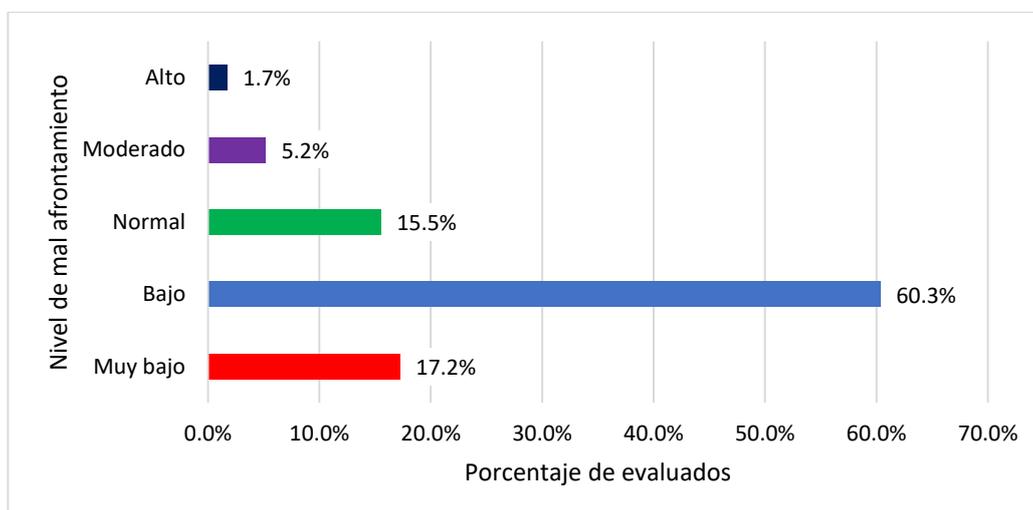
Nota: De acuerdo con la Tabla 7 y el Figura 6, de 58 docentes que representan el 100% evaluados sobre el nivel de estrés por desmotivación, manifiestan, el 58.6% bajo. Se corrobora que los docentes en su mayoría tienen nivel bajo de estrés por desmotivación .

Tabla 7

Nivel de estrés por mal afrontamiento en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020.

Nivel de mal afrontamiento	fi	%
Muy bajo	10	17.2%
Bajo	35	60.3%
Normal	9	15.5%
Moderado	3	5.2%
Alto	1	1.7%
Total	58	100.0%

Figura 7: Nivel de estrés por mal afrontamiento en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020 .



Nota: De acuerdo con la Tabla 8 y el Figura 7, de 58 docentes que representan el 100% manifiestan el 60.3% bajo. Se demuestra que la mayoría de docentes tienen nivel bajo en estrés por mal afrontamiento.

3.2. Discusión

Con respecto al objetivo general, evaluados sobre el nivel de estrés, manifiestan, el 10.3% muy bajo, el 55.2% bajo, el 27.6% normal, el 6.9% moderado, mientras que, el 0.0% alto . Por lo tanto, se evidencia que la mayoría de docentes tienen niveles bajos de estrés. Resultados que se puede comparar con Orozco (2018) quien concluyó que la media de estrés para ambas carreras se ubica en un percentil alto y su significado es un nivel muy bajo de estrés, lo cual refleja que los docentes de la Facultad de Humanidades de las carreras ya mencionadas logran tener buen manejo de estrés. Se recomienda realizar o buscar actividades que permitan al docente continuar con el nivel bajo.

Con respecto al objetivo específico 1, evaluados sobre el nivel de estrés por ansiedad, manifiestan, el 27.6% muy bajo, el 36.2% bajo, el 24.1% normal, el 12.1% moderado, mientras que, el 0.0% alto . Se comprueba que los docentes en su mayoría, tienen nivel bajo de estrés por ansiedad. Estos resultados se contrastan con Antonio (2019) quien resuelve el alto índice en el nivel intermedio con predisposición al nivel alto del síndrome, en cuanto al desempeño predomina el desempeño regular con preferencia incompleta.

Con respecto al objetivo específico 2, evaluados sobre el nivel de estrés por depresión, manifiestan, el 53.4% muy bajo, el 24.1% bajo, el 15.5% normal, el 3.4% moderado, mientras que, el 3.4% alto . Se afirma, que la mayor parte de docentes no tienen dificultades sobre el estrés por depresión. Lo cual se compara con Cuba (2019) quien concluye que no se halló diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, situación económica, género, ni años de servicio, a excepción de la zona de procedencia laboral

siendo por lo tanto irrelevante la incidencia de estos factores en la explicación del estrés laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Mazamari -Satipo.

Con respecto al objetivo específico 3, evaluados sobre el nivel de estrés por creencias desadaptativas, manifiestan, el 5.2% muy bajo, el 36.2% bajo, el 36.2% normal, el 19.0% moderado, mientras que, el 3.4% alto . Se comprueba que, la mayoría de los docentes están entre los niveles bajos y normales con respecto al estrés por creencias adaptativas. Resultado que se compara con Idrogo (2015) quien obtuvo que el estrés laboral se encuentra en nivel medio con el 60%, asimismo los factores que obtienen porcentajes más altos son desgaste emocional e insatisfacción por retribución (30 % en nivel alto y 50% nivel medio en el primero y 35% nivel alto y el 42.5% un nivel medio en el segundo) y los factores con menor incidencia son: insatisfacción del ejercicio profesional (32.5% con un nivel alto y 40% un nivel bajo) desmotivación (25% en un nivel alto y el 50% en un nivel bajo), exceso de demandas de trabajo (47.5% en un nivel medio y 32.5% un nivel bajo) y demerito profesional (37.5% en el nivel medio y un 22.5% en el nivel alto).

Con respecto al objetivo específico 4, evaluados sobre el nivel de estrés por presiones, manifiestan, el 20.7% muy bajo, el 51.7% bajo, el 22.4% normal, el 5.2% moderado, mientras que, el 0.0% alto. Se establece que la mayoría de docentes tienen nivel bajo de estrés por presiones. Resultado contrastado con Falconí (2018) quien concluye que no existe diferencia estadísticamente significativa con respecto a la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas de Pacaycasa y Quinoa, Ayacucho-2017.

Con respecto al objetivo específico 5, evaluados sobre el nivel de estrés por desmotivación, manifiestan, el 12.1% muy bajo, el 58.6% bajo, el 24.1% normal, el 5.2% moderado, mientras que, el 0.0% alto . Se corrobora que los docentes en su

mayoría tienen nivel bajo de estrés por desmotivación. Resultado que difieren con Medina (2015) quien concluye, que los docentes presentan un nivel alto de agotamiento emocional y no realización personal; seguido de un nivel intermedio de despersonalización.

Con respecto al objetivo específico 6, evaluados sobre el nivel de estrés por mal afrontamiento, manifiestan, el 17.2% muy bajo, el 60.3% bajo, el 15.5% normal, el 5.2% moderado, mientras que, el 1.7% alto . Se demuestra que la mayoría de docentes tienen nivel bajo en estrés por mal afrontamiento. Resultado comparado con Granados (2016) quien finiquita la investigación representando que no hay correlación inversa significativa entre los factores del desempeño, mientras que el nivel relacional de algunos de las distancias del estrés laboral y el desempeño docente es directo, coexistiendo el grado de moderada a poco.

4. Conclusiones

- Se demostró que la mayoría tiene nivel bajo del estrés en docentes de la “Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho - 2020.
- Se confirmó que la mayoría tiene nivel bajo en el estrés por ansiedad “en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020”.
- Resultados que afirman que la mayoría tiene nivel muy bajo del estrés por depresión en “docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho – 2020”.
- Del mismo modo la mayoría tiene nivel bajo del estrés por creencias desadaptativas en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho - 2020.
- Se evidenció que la mayoría tiene nivel bajo del estrés por presiones en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho - 2020.
- Finalmente, se comprobó que la mayoría tiene nivel bajo del estrés por desmotivación en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho - 2020.

Recomendaciones

- A la directora realizar un plan anual para poder intervenir en los casos de estrés en los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la institución educativa.
- A los profesores que dosifiquen sus actividades laborales para que no tengan contratiempos en el cumplimiento de sus labores y que ello implique incremento en el nivel de estrés.
- A las coordinaciones, que organicen espacios de esparcimiento en los profesores de manera que sean alternativas de descanso mental, para que no se genere complicaciones emocionales, principalmente sobre el estrés, y que de ese modo también sea favorable para optimizar mejor los tiempos laborales.

Referencias

Antonio, M. (2019). *UMA* . Obtenido de

<http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/200/41-2019%20%28FINAL%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – cajamarca* [Universidad de Cajamarca].

[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C T. Y. %282020%29. Estres laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%282020%29.%20Estr%C3%A9s%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari –Satipo*. [Tesis Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]

http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Falconí, M. (2018). *Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017*. [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo de Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28202/falconi_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Granados. (2016). Obtenido de

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/73815/1/tesis_lucia_granados_alos.pdf

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V
- Idrogo, M. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015*. [Tesis pregrado, Universidad Privada Juan Mejía Baca de Perú]
http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf
- Ivazeta, N. (2019, June 4). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad. *Peru 21*.
<https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/>
- Lima, J., Reis, L., & da Silva, R. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Enfermería Global*, 16(4), 80–96.
<https://www.redalyc.org/pdf/3658/365852824004.pdf>
- Medina, P. (2015). *Síndrome de burnout en docentes de Huamanga –Ayacucho. estudio de casos*. [Tesis maestría, Universidad San Ignacio de Loyola de Perú].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2181/4/2015_Gutierrez-Huamani.pdf
- Osorio, E., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81–90. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
- Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial*. [Tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar]
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>
- Oré, E. (2015). *El ABC de la tesis con contrastación de hipótesis*. Ayacucho, Perú: Multiservicios Publigráf.
- Quispe, M. (2016). *Habilidades de la inteligencia emocional y nivel del estrés* [Universidad

Mayor de San Andrés, Tesis para Título].

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/10799/QCMA.pdf?sequence=1>

Salamanca, S. (2020). *Perfil del estrés en docentes de una Institución oficial de secundaria de Bucaramanga*. [Tesis pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17809/1/2020_perfil_estres_docente.pdf

Sánchez, M. (2015). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2). https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés_laboral.pdf

ULADECH (2019). *Código de ética para la investigación (versión 002)*. Chimbote, Perú.
Comité Institucional de Ética en Investigación.

ULADECH (2019). *Reglamento de investigación (versión 015)*. Chimbote, Perú.
Coordinación de planificación y programa presupuesta

Apéndice

Apéndice A. Instrumento de evaluación

ESCALA ED-6

Escala de estrés docentes

INSTRUCCIONES: a continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca del estrés docente, de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo de esta manera:

El 1 significa totalmente de acuerdo (TA)

El 2 significa de acuerdo (DA)

El 3 significa indiferente, ni uno ni el otro (IN)

El 4 significa en desacuerdo (ED)

El 5 significa totalmente en desacuerdo (TD)

Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual **ES MUY IMPORTANTE SU SINCERIDAD**. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración en esta investigación.

N°	PREGUNTAS	TA	DA	IN	ED	TD
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5

13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
20	A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24	Me cuesta trabajo tirar por la vida.	1	2	3	4	5
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesio.	1	2	3	4	5
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5

38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48	Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
53	Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5

60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61	Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
63	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. *	1	2	3	4	5
69	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
70	La organización del centro me parece buena. *	1	2	3	4	5
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

Apéndice B: Consentimiento Informado

Preguntas
Respuestas 33
Configuración

Sección 1 de 2

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

✕
⋮

CONSENTIMIENTO INFORMADO
01 de octubre del 2021.

Estimado(a)

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya a la práctica de obtener el consentimiento informado de y proteger a los sujetos humanos que participen en la investigación. La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la ESCALA DE ESTRÉS DOCENTES Y ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO .

Me gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Le aseguro que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,
Angela Y. Sihuín Carayhua.
Estudiante de Psicología
Angelasihuín29@gmail.com
951332693

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Preguntas
Respuestas 30
Configuración

ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE

INSTRUCCIONES: A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca del estrés docente, de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo de esta manera:

El 1 significa totalmente de acuerdo (TA)
El 2 significa de acuerdo (DA)
El 3 significa indiferente, ni uno ni el otro (IN)
El 4 significa en desacuerdo (ED)
El 5 significa totalmente en desacuerdo (TD)

Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual ES MUY IMPORTANTE SU SINCERIDAD. La contestación es anónima y confidencial.
Muchas gracias por su colaboración en esta investigación.

1.Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente, ni uno ni el otro

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Apéndice C. Cronograma de actividades

Cronograma de actividades																	
N°	Actividades	Año 2020								Año 2021							
		Taller I				Taller II				Taller III				Taller IV			
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Recolección de datos								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											X		X			
12	Redacción del informe final														X		
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación															X	
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación																X
15	Redacción de artículo científico																X

Apéndice D. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
<input type="checkbox"/> Impresiones	0.30	100	30.00
<input type="checkbox"/> Fotocopias	0.05	500	25.00
<input type="checkbox"/> Empastado	30.00	1	20.00
<input type="checkbox"/> Papel bond A-4 (500 hojas)	0.05	500	25.00
<input type="checkbox"/> Lapiceros	0.30	30	9.00
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			209.00
Gastos de viaje			
<input type="checkbox"/> Pasajes para recolectar información	2.50	3	7.50
Sub total			
Total de Presupuesto desembolsable			425.50
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
<input type="checkbox"/> Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
<input type="checkbox"/> Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.0 0	4	160.00
<input type="checkbox"/> Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
<input type="checkbox"/> Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1052.00

Apéndice E. Ficha técnica del instrumento de evaluación

- Nombre del instrumento : Escala de estrés docente ED-6
- Abreviatura : ED-6
- Autores : Pablo Gutiérrez-Santander, Santiago Morán-Suárez, Inmaculada Sanz-Vázquez.
- Año de creación : 2005
- Ámbito de aplicación : Docentes
- Población : Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria
- Objetivo : Medir el estrés o malestar docente
- Tiempo de Administración: 30 a 40 minutos
- Administración : Individual o colectivo
- Escalas : Ansiedad, Depresión, Creencias, Presiones, Desmotivación, Mal afrontamiento
- Calificación : Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
- Categoría o niveles : Alto (<2,5) Medio (2,6 a 3,9) Bajo (>4)

Se determinó las Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés Docente ED - 6. El diseño fue tecnológico-psicométrico. En una muestra (n=850) de docentes de secundaria que laboran en instituciones educativas estatales de Trujillo. Los resultados revelan índices de acuerdo del 100% en claridad y entre 90% y 100% en relevancia y coherencia con el constructo teórico. Validez de constructo Ítem-test corregido con correlaciones muy significativas ($p < .01$) en las respectivas sub escalas y con el test global, oscilando los niveles de discriminación entre (.245 y .765). El análisis factorial confirmatorio establece buena coherencia con la estructura de seis factores, presentando bondad de ajuste buena (.840 a .880) en las escalas: ansiedad, depresión y mal afrontamiento y un ajuste no muy bueno en las escalas: creencias desadaptativas y desmotivación, diferencias altamente significativas ($p < .01$) entre los ítems y las respectivas escalas. Además, validez congruente entre la escala y el inventario de síndrome de Burnout, encontrando correlación directa y muy significativa ($p < .01$) con las escalas de agotamiento emocional y despersonalización, en tanto correlacionan muy significativamente e

inversamente con la escala realización personal. La consistencia interna es elevada (.937); una confiabilidad elevada (escala total) y entre respetable y elevado en las escalas. La estabilidad de la escala, establece alta significancia ($p < .01$) del test total y escalas. Asimismo, se elaboraron los baremos percentiles generales para la sub escala mal afrontamiento, y baremos específicos por edad (25 a 40 años y de 41 a 60) para el resto de las sub escalas; con niveles y puntos de corte. El análisis descriptivo identifica niveles promedio de estrés en la población.

Apéndice F: Carta de Autorización



Apéndice F. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Variable (s)	Dimensiones / Indicadores	Metodología
¿Cuáles son los niveles de estrés en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020?	<p>Objetivo general: Describir los niveles de estrés en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020 .</p> <p>Objetivos específicos;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los niveles de la dimensión estrés por ansiedad en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020 . - Identificar los niveles de la dimensión estrés por depresión en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020 - Identificar los niveles de la dimensión estrés por creencias desadaptativas en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020 . - Identificar los niveles de la dimensión estrés por presiones en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020 . - Identificar los niveles de la dimensión estrés por desmotivación en docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020 . 	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Estrés por ansiedad - Estrés por depresión - Estrés por creencias desadaptativas - Estrés por presiones - Estrés por desmotivación. 	<p>Tipo de investigación: - Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: - Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación - No experimental</p> <p>Población Todos los docentes de la Institución Educativa Privada Federico Froebel de Ayacucho 2020 .</p> <p>Muestra: 58 docentes.</p> <p>Muestreo No probabilístico, por conveniencia del investigador .</p> <p>Instrumentos: Escala ED – 6.</p>