



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA, AYACUCHO,  
2020**

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

**AUTORA**

HOYOS PAREDES, DAYANA STEPHANIE

ORCID: 0000-0001-6474-8673

**ASESOR**

FERNANDEZ ROJAS SANDRO OMAR

ORCID ID: 0000 0003 2375 0165

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

## **Equipo de trabajo**

### **Autora**

Hoyos Paredes, Dayana Stephanie

ORCID: 0000-0001-6474-8673

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

### **Asesor**

Fernández Rojas Sandro Omar

ORCID: 0000 0003 2375 0165

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

### **Jurados**

Cucho Hidalgo, Yazmin de Fátima

ORCID: 0000-0002-0508-160X

Velásquez Temoche, Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Abad Nuñez, Celia Margarita

ORCID: 0000-0001-9677-3152

**Jurado evaluador**

Mgtr. Yazmín de Fátima Cucho Hidalgo

Presidente

Mgtr. Susana Carolina Velásquez Temoche

Miembro

Mgtr. Celia Margarita Abad Nuñez

Miembro

Mgtr. Fernández Rojas, Sandro Omar

Asesor

## **Agradecimiento**

A mi alma mater, la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, institución que me ha formado profesionalmente y brinda la oportunidad de seguir superándome.

Mi reconocimiento al Dr. Fernando Rubio Cabrera por su incondicional apoyo, comprensión, tiempo y orientación para la realización y culminación de la presente investigación.

Mis agradecimientos también a los directivos y docentes de una Institución Educativa Privada quienes me brindaron su apoyo, tiempo e información para la consecución de mis objetivos y en la culminación apropiada de la presente tesis.

## **Dedicatoria**

A Dios por regalarme la vida, salud y un propósito. Cada nuevo amanecer que él me regala para aprender y ser mejor persona son su mejor bendición.

A mis docentes por todas sus enseñanzas, su paciencia y su orientación que nos brindan durante la carrera. La presente investigación es el resultado del esfuerzo consecutivo que vamos realizando desde el primer ciclo.

## Resumen

Los docentes suelen evidenciar fatiga en sus labores por ello se planteó la interrogante ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa privada Raúl Paredes Espinoza de Ayacucho 2020? del cual se propuso como objetivo general: Describir los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. La metodología fue: tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. Con la población constituida por todos los docentes, el muestreo fue no probabilístico considerando por conveniencia del investigador y la muestra 32 docentes. El instrumento utilizado fue la Escala de estrés laboral de la OIT –OMS, correspondientemente validado y fiable. Se consiguen los resultados sobre estrés laboral, 0.0% tienen nivel bajo, el 34.4% tienen nivel intermedio, el 59.4% tienen estrés, mientras que el 0.0% tienen nivel alto. Concluyendo que la mayoría de participantes demuestran elevadas expresiones de fatiga y desidia en el desarrollo en sus actividades laborales, lo cual compromete también en su interacción social.

*Palabras clave:* estrés laboral, docentes.

## **Abstract**

Teachers usually show fatigue in their work, which is why the question was raised: What are the levels of work stress in the teachers of the private Educational Institution Raúl Paredes Espinoza de Ayacucho 2020? Of which the general objective was proposed: Describe the levels of work stress in teachers of a Private Educational Institution, Ayacucho, 2020. The methodology was: quantitative type, descriptive level and non-experimental design. With the population constituted by all teachers, the sampling was non-probabilistic considering for the convenience of the researcher and the sample 32 teachers. The instrument used was the ILO-WHO Work Stress Scale, correspondingly validated and reliable. The results on work stress are achieved, 0.0% have a low level, 34.4% have an intermediate level, 59.4% have stress, while 0.0% have a high level. Concluding that the majority of participants show high expressions of fatigue and laziness in development in their work activities, which also compromises their social interaction.

*Keywords:* work stress, teachers.

## Índice de contenido

Equipo de trabajo	2
Jurado evaluador	3
Agradecimiento	4
Índice de contenido	8
Índice de tablas	10
Introducción	11
1. Revisión de literatura	13
2. Método	36
2.1. El tipo de investigación	36
2.2. Nivel de investigación	36
2.3. Diseño de la investigación.	36
2.4. El universo, población y muestra	36
2.5. Operacionalización de variable	39
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.7. Plan de análisis	42
2.8. Principios éticos	43
3. Resultados	44
3.1. Resultados	44
3.2. Análisis de resultados	48
4. Conclusiones	53
Referencias	55
Apéndice	57
Apéndice A: Matriz de consistencia.	57



Apéndice B: Instrumento de evaluación.	58
Apéndice C: Consentimiento informado.	59
Apéndice E: Presupuesto.	62

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	44
Tabla 2 .....	44
Tabla 3 .....	45
Tabla 4 .....	45
Tabla 5 .....	46
Tabla 6 .....	46
Tabla 7 .....	47
Tabla 8 .....	47

## Introducción

Hoy en día el estrés se ha convertido en un tema primordial en las investigaciones psicológicas y también laborales a consecuencia de las condiciones sociales, ambientales y personales a las que nos enfrentamos día a día, y en estas condiciones se hacen presentes diferentes situaciones que son consideradas estresantes. Por ello, para nosotros como futuros psicólogos es relevante el saber identificar la presencia de estrés. En la población considerada para la presente investigación se ha distinguido actitudes de cansancio, agotamiento, decaimiento emocional, lo cual posiblemente esté afectado por la carga laboral que mantienen, debido a que muchos de ellos trabajan en diversos lugares para de algún modo tener sostenimiento económico, además entendiendo que la mayoría de los profesores tienen remuneraciones económicas que no cubren sus necesidades personales y familiares. Partiendo de la premisa anterior es de alto interés conocer ¿Cuáles son los niveles de estrés en los docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2020? los que afecta la salud de las personas, su desempeño laboral y el buen funcionamiento de las empresas donde laboran.

De este modo, la presente investigación tuvo como objetivo general: Describir los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. Y como objetivos específicos: Identificar los niveles del territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.

Con respecto al aporte que brinda la investigación, partiendo desde el enfoque teórico, se basan en fundamentos a través de fases y modelos sobre el estrés,

considerando fuentes fiables con autorías de la Organización Mundial de la Salud, lo cual permitirá coadyuvar al cúmulo de conocimiento con soporte que prevalezca principalmente para aquellos interesados en las ciencias de la salud, en términos particulares a la psicología; también con bases conceptuales sintetizados a través de la variables del estrés laboral.

Por otra parte, tratando sobre el beneficio social, respaldado con los resultados que se han logrado evidenciar, darán un soporte cuantitativo para llevar a un plano de análisis y evaluación que permitirá tomar decisiones con el fin de contrarrestar problemáticas detectadas, asimismo, prevenir hechos que puedan suscitar basándose en el estrés laboral y sus dimensiones, que se dan en nuestro contexto y principalmente en la Institución Educativa Raúl Paredes.

La metodología fue: tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental.

Con la población constituida por todos los docentes, el muestreo fue no probabilístico considerando por conveniencia del investigador y la muestra 32 docentes. El instrumento utilizado fue la Escala de estrés laboral de la OIT –OMS, correspondientemente validado y fiable.

Se consigue los resultados sobre estrés laboral, 0.0% tienen nivel bajo, el 34.4% tienen nivel intermedio, el 59.4% tienen estrés, mientras que el 0.0% tienen nivel alto. Concluyendo que la mayoría de participantes demuestran elevadas expresiones de fatiga y desidia en el desarrollo en sus actividades laborales, lo cual compromete también en su interacción social.

## **1. Revisión de literatura**

### **1.1. Antecedentes**

#### **1.1.1. Internacional.**

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.**

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 del 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 probabilística, como instrumento de la evaluación la escala de Maslach, los resultados se analizaron con uso de 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 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 Quinoa, 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 Quinoa, 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. Fundamentos teóricos.**

Hipócrates consideraba la existencia de un “vis medicatix naturae” o poder curativo, es decir una serie de procesos biológicos que nos defendía de las agresiones del exterior, sin embargo el físico Robert Hooke, en el siglo XVII, describe al estrés como la relación entre la “carga” externa ejercida sobre el objeto y la deformación experimentada por el mismo, dependiendo del resultado de las propiedades estructurales del objeto y de las características de la fuerza externa; este planteamiento realizado desde la física manifiesta el carácter interactivo del concepto. El término estrés se aplica a los seres humanos a partir del siglo XVIII para aludir al estado de resistencia ofrecido frente a las influencias extrañas (Sierra & Ortega, 2013).

“El concepto estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de salud en 1926, que partió de un concepto físico haciendo referencia a un peso o una fuerza, y utiliza el término del estrés para describir los cambios o respuestas en el organismo en respuesta a un estímulo o situación estimulante” (Selye, 1926).

Por el año de 1936, Selye introdujo ya el término *estrés* como un síndrome específico constituido por cambios inespecíficos del organismo

inducidos por las demandas que se le hacen, y le relaciona también como un trance perturbador, que afecta a la homeostasis y es desencadenado por distintos factores como las emociones, el esfuerzo, la fatiga, el miedo, el dolor, la pérdida de sangre y los sucesos imprevistos (Sierra & Ortega, 2013).

La OMS define al estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”. Frente a este concepto se dice que el individuo lo asume al término estrés como: el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para enfrentarlo o llevarlo a cabo (Stavroula et al., 2014).

Los autores Lazarus y Folkman en 1986: el estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, roles interpersonales y roles físicos, mismo que pone en peligro su bienestar (Trucco, 2012).

En 1989 y tras controvertidas discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y Neufeld comienzan a considerar el término estrés como un término genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado, como un trastorno que somete a las personas a enfrentar demandas que sobrepasan sus fuerzas físicas y psíquicas y que puede tener repercusiones negativas. (Trucco, 2012)

Ivancevich y Matteson citan que fue Walter Cannon en el año de 1932 quien adopto el termino stress, y en su estudio hablo sobre los niveles críticos de estrés definiéndolos como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos.

El termino se ha utilizado en muchos ámbitos, tanto para designar una respuesta del organismo, o como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes. Así es que el concepto estrés fue utilizado primero en la física y la arquitectura, y comienza a investigarse en el área médica en el siglo XIX ya como un indicador de perdida de salud.

Desde el punto de vista psicológico, el termino estrés se emplea con el sentido de sobrecarga impuesta en el individuo creado por un estado de tensión originado por múltiples causas, entre ellas el exceso de responsabilidad familiar, laboral, agotamiento muscular y situación de peligro físico. Se menciona que los factores a considerar son la sintomatología, el curso, antecedentes de un acontecimiento biográfico capaz de producir una reacción a estrés agudo y la presencia de un cambio vital significativo, que da lugar a situaciones desagradables persistentes que llevan a un trastorno de adaptación. Cuando la respuesta de estrés es demasiado frecuente, intensa y duradera puede tener repercusiones negativas. (CIE -11).

Para los autores Susan L. Lind y Fred L. Otte (2000) El estrés laboral es un costoso egreso empresarial que afecta tanto la salud de los empleados, como a las utilidades de la compañía. Aseguran que una persona trabaja 8 horas o más la actividad continua puede presentar en el trabajador índice de estrés afectando su salud física y mental y su desempeño en la empresa (Martínez Mallqui & Torres Gutiérrez, 2018).

Por su parte, Hans Selye (en Gómez y Escobar, 2002), médico austro canadiense, describió las consecuencias patológicas del estrés crónico, así como las características generales de la respuesta al estrés; definió al

Síndrome General de Adaptación o estrés, como la respuesta del organismo a algo perdido, un desequilibrio al que se debe hacer frente; esta respuesta se desarrollaba en tres etapas:

***1.2.1.1.Fase de alarma.***

Etapa en que el organismo se percata del agente nocivo (estresor), activa su sistema nervioso simpático y la corteza y médula de las glándulas suprarrenales (que secretan glucocorticoides y adrenalina, respectivamente) para movilizar los recursos energéticos necesarios que harán frente a la situación.

***1.2.1.2.Fase de resistencia o adaptación.***

En la segunda etapa el organismo hace frente al estresor; para ello utiliza los recursos energéticos disponibles y, al mismo tiempo, los sistemas y órganos innecesarios para sobrevivir a la emergencia disminuyen sus funciones, por ejemplo, los sistemas digestivo y reproductivo, mientras que otros, como el inmune incrementan su actividad.

***1.2.1.3.Fase de desgaste.***

Es la última etapa del síndrome; se caracteriza por imposibilidad del organismo para hacer frente al agente estresor debido al enorme requerimiento y desgaste energético. Por lo tanto, si el estresor continúa activo, el organismo desarrolla múltiples patologías e incluso puede llegar a la muerte.

Como correlato conceptual a este síndrome, Selye (1974) definió el estrés como la respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda. En (1968), Mason dio un giro al análisis del estrés, al centrar la atención en los

estímulos estresores. En ese sentido, fue el primero en señalar a la actividad emocional como primer mediador, y agente que actúa, sobre el hipotálamo, responsable a su vez de la actividad endocrina propia de la reacción biológica del estrés.

En su Teoría Neuroendocrina del estrés este autor refutó la inespecificidad de respuesta al estrés, al afirmar que desde el punto de vista endocrinológico no existe tal inespecificidad, por el contrario, lo que existe es una respuesta específica a una amplia gama de fuentes de estrés. Este giro de la respuesta al estímulo propició el desarrollo de estudios sobre el estrés basados principalmente en el estímulo estresor.”

Las investigaciones de los acontecimientos vitales fueron el soporte de las investigaciones centradas en los estresores. Los estudios realizados trataron de calcular los factores de riesgo y establecer correlaciones entre dichos acontecimientos vitales y ciertas enfermedades. Para ello, Rahe y Holmes (1967) decidieron definir el estrés como un suceso que supone un cambio mayor en la pauta de vida habitual, abarcando muchas circunstancias vitales, bodas, nacimientos, etc. que consideraron como favorecedoras de muchas enfermedades. Esta visión del estrés como ajuste social, hizo posible la creación del concepto de estresor (en Barraza Macías, 2007).

Paralelo a los trabajos de Mason (1968), autores como Seymour Levine y Say Weiss (en Sapolski, 2003) comenzaron a identificar las características esenciales del estrés psicológico. Descubrieron que se exagera cuando no se ven salidas de la frustración, no se tiene sensación de control, se carece de apoyo social y no se espera que ocurra nada mejor.

Posteriormente Seligman (en Barraza Macías, 2007) con su teoría de la indefensión aprendida *learned helplessness*, inició el desarrollo de los modelos cognitivos de estrés. Este autor, realizó una serie de trabajos experimentales controlados y encaminados a estudiar la posible relación existente entre aprendizaje instrumental y el temor condicionado, de cuyos resultados derivó su modelo. Según este modelo, el individuo sometido a experiencias traumáticas incontrolables en sus primeros aprendizajes llega a percibir a nivel cognitivo la ineficacia de sus respuestas frente a los acontecimientos que posteriormente se le presenten y le recuerden anteriores experiencias.

Las formulaciones de Lazarus, Beck y Meichenbaum (en Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003), centradas en el concepto de estrés y los procesos de afrontamiento, acentúan la importancia de los procesos cognitivos. De particular importancia, por el impacto que han tenido en la investigación, resultan los trabajos de Lazarus y Folkman (1986). Estos autores definieron el estrés como una particular relación entre la persona y el entorno que es evaluado por ésta como gravoso o que excede sus recursos, y que arriesga su bienestar o salud.

Como se ve, destacan dos aspectos básicos: Lo transaccional y la evaluación de los acontecimientos. En este modelo el conocimiento simple de un acontecimiento, sin saber cómo éste se ha producido y evaluado, es insuficiente para determinar si es estresante o no. Estos autores identifican dos tipos de evaluación: la evaluación primaria como evaluación de los acontecimientos en términos de agresión al bienestar personal, y la evaluación

secundaria como evaluación de los recursos y opciones que hace el propio sujeto para responder a la amenaza que percibe, también de forma personalizada (Barraza Macías, 2007).

Lévano (2003) nos menciona en su tesis la definición de estrés de Lazarus y Folkman (1984) y la importancia de la mediación de factores psicológicos, sobre todo los factores cognitivos que intervienen sobre los estresores y la respuesta de estrés. Lazarus y Folkman definen al estrés como al conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo está valorada por la persona como algo que agrava o excede sus propios recursos y que pone en peligro su bienestar personal. También Lazarus denomina evaluación o percepción a la mediación o aproximación mediacional cognitiva, en la que las personas valoran la significación de lo que está ocurriendo relacionado con su bienestar personal. Los autores distinguen tres tipos de evaluación:

#### *1.2.1.3.1. Primaria.*

El organismo reacciona frente a una demanda interna o externa, presentando cuatro modalidades de evaluación:

- Amenaza (anticipación de un daño que aún no ocurre).
- Daño- pérdida (daño psicológico producido).
- Desafío (demandas que implican ganancias y amenaza, que el sujeto siente que puede superarlas usando un buen coping).
- Beneficio (que no produce estrés).



#### *1.2.1.3.2. Secundaria.*

El individuo valora al estimo, poniendo de manifiesto sus habilidades o recursos de afrontamiento (coping).

#### *1.2.1.3.3. Reevaluación.*

Se produce un feedback que permite correcciones sobre valoraciones previas.

### ***2.2.1.2. Modelo procesual del estrés.***

Otro enfoque planteado por Belloch, Sandin y Ramos 1995 citado por Lévano, (2003), quienes proponen un modelo procesual del estrés, el cual se encuentra conformado por siete etapas:

#### *2.2.1.2.1. Demandas psicosociales.*

Agentes externos causales primariamente del estrés, pueden ser psicosociales o ambientales. Los sucesos vitales son un concepto tomado de la teoría de Holmes, quien propone como principal estresor al cambio, el cual originaba cambios psicofisiológicos. Creo una lista de sucesos vitales, valorando a cada uno de ellos a través de unidades de cambio vital (UCV). Los sucesos menores son eventos de la vida cotidiana.

#### *2.2.1.2.2. Evaluación cognitiva.*

Valoración del organismo de los sucesos vitales o sucesos menores. De acuerdo con la valoración primaria o secundaria, el organismo reaccionara si percibe al estresor como un suceso que puede producir un desbalance entre la percepción y el coping.

#### 2.2.1.2.3. *Respuesta de estrés.*

Se produce una activación fisiológica y psicológica, a través de respuestas emocionales negativas como ira, miedo, cólera, ansiedad, etc. El grado de respuesta emocional influirá en la activación fisiológica y viceversa.

#### 2.2.1.2.4. *Estrategias de afrontamiento (coping).*

Son esfuerzos conductuales y cognitivos que utiliza el individuo para hacer frente a situaciones estresantes, así como para reducir el estado de malestar inducido por el estrés. El autor propone ocho estrategias básicas de afrontamiento:

- Confrontación.
- Distanciamientos.
- Autocontrol.
- Búsqueda de apoyo social.
- Aceptación de la responsabilidad.
- Escape – evitación.
- Planificación de solución de problemas.
- Reevaluación positiva.

#### 2.2.1.2.5. *Variables disposicionales.*

Aquellas que pueden influir sobre las otras como por ejemplo la personalidad, la herencia, etc.

#### 2.2.1.2.6. *Apoyo social.*

La red de apoyo social que sirve de ayuda para el enfrentamiento de estrés.

#### 2.2.1.2.7. *Estatus de salud.*

Este es el resultado que depende del funcionamiento de las etapas anteriormente mencionadas.

### 2.2.2. **Marco conceptual.**

#### 2.2.2.1. *Definición de estrés.*

Romero (2019) en su tesina estrés docente y DMT, citan definiciones de los siguientes autores:

Según Cia (2002) menciona que la traducción española del término original inglés stress significa constricción, fuerza impulsadora o esfuerzo y demanda de energía. Este idioma lo ha tomado del latín strictiare, que significa estrechar o constreñir.

Según Segerstrom y Oconnor (2012) dicen que el concepto de estrés tiene una larga historia en la salud psicológica. Las definiciones abundan, pero los autores señalan un uso impreciso y simplista del concepto.

Según Ruff y Korchin (1967) manifiesta que es un esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido.

Según Sells (1970) nos dice que es la falta de disponibilidad de respuestas adecuadas ante una situación que produce consecuencias importantes y graves.

Según Mc Grath (1970) nos dice que es el desequilibrio sustancial percibido entre la demanda, la capacidad respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso antes esta demanda posee importantes consecuencias percibidas.

Rabe y Holmes (1967) citado en (Barraza Macías, 2007) decidieron definir el estrés como un suceso que supone un cambio mayor en la pauta de vida habitual, abarcando muchas circunstancias vitales, bodas, nacimientos, etc. Que consideraron como favorecedoras de muchas enfermedades.

Según Lazarus y Folkman definen el estrés como una particular relación entre la persona y el entorno que es evaluado por esta como gravoso o que excede sus recursos y que arriesga su bienestar o salud.

En torno a estas teorías Cruz C. y Vargas L. (1998) definen el estrés como el comportamiento heredado, defensivo o adaptativo, con activación específica neuroendocrina y emocional.

De todas estas definiciones es notable que hay factores y circunstancias ya sean internas o externas al sujeto que le provocan una serie de respuesta como un intento de ajuste o adaptación al medio. Sin embargo, que una situación sea o no sea estresante dependerá de muchos aspectos que son intersubjetivos, por ello es conveniente que tengamos que indagar en un enfoque fenomenológico.

Desde dicha perspectiva es importante lo que señala Hobfoll, sobre a qué situaciones estresantes cobran valor, como por ejemplos el nivel social, el estatus, tener una pareja, la comida servida en la mesa, precisamente porque están interconectadas, las condiciones que atenten contra estas estructuras sociales y sus metas inducirán al estrés, sobre todo si están relacionadas con la supervivencia. Hobfoll señala también que no hay una condición estresante inherente, sino que todas ellas están definidas por un contexto, ya sea cultural o social, donde individuos y contextos son fundamentales.

### **2.2.2.2. Tipos de estrés.**

El estrés es vital para la vida del hombre y no toda situación de estrés tiene que ser perjudicial. Pese a que el uso del término se ha ido generalizando por un lado negativo como Selye llamo “distrés”. Debido a su característica multidimensional se dan diferentes clasificaciones de estrés.

#### **2.2.2.2.1. Según su carácter adaptativo.**

Según Hans Selye nos dice que la respuesta al estrés deja de ser adaptativa cuando el organismo no recupera el equilibrio y distingue entre eustrés como estrés bueno o positivo y distrés como estrés malo o negativo.

- Estrés positivo o Eustrés: Hans Selye nos dice que noto que el estrés positivo proporciona retos que motivan a los individuos a trabajar duro y a alcanzar sus metas. Según Milsum en 1985 definió al estrés como la condición ideal en cuya dirección se efectúa el trabajo del complejo sistema homeostático de cada individuo (citado en Romero, 2019).
- Estrés negativo o Distrés: Hans Selye en 1974 define distres como la respuesta desadaptativa patológica. Otros autores como Neidhardt, Weinstein y Conry (1989) dicen que el termino distrés se define como un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande que puede conducir a la angustia, es decir al distrés. Se rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas. Citado en Romero, (2019)

Si bien es cierto que en la actualidad no es común emplear de manera técnica el término estrés es importante señalar que conlleva a un interés científico mayor.

#### 2.2.2.2.2. *Según su durabilidad.*

Según la American Psychological Association (APA, n.d.) clasifica los siguientes tipos de estrés patológicos en tres grupos: el agudo, episódico y crónico. Cada uno cuenta con sus propias características, síntomas, duración y enfoques de tratamiento.

- Estrés agudo: Los síntomas son de corto plazo y suelen manifestarse en los músculos, tendones y ligamentos, también existen problemas estomacales y de intestino o una sobreexcitación pasajera.
- Estrés episódico: Es un estrés agudo pero frecuente, muy común es que las personas se sientan agitadas, tengan un mal carácter estrés irritables o ansiosas.
- Estrés crónico: Es el desgaste a largo plazo y no se ve una salida frente a una situación deprimente, por lo que general desesperanza. Es frecuente que algunos tipos de estrés crónico provengan de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizan y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Incluso las personas se acostumbran a él y se olvidan de que esta, se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa fatal, esto debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico.

Finalmente, los trastornos del estrés que aparecen en el DMS V lo clasifican como: trastorno de apego reactivo, trastorno de relación social desinhibida, trastorno de estrés postraumático, trastorno de estrés agudo y trastorno de adaptación.

El tema de mi investigación está enfocado en el tipo de estrés laboral que, si bien no es reconocido como un trastorno, sabemos que hoy en día es un problema de gran índole con una gran incidencia que se puede ver reflejada en la justificación de la presente investigación.

#### 2.2.2.2.3. *Causas del estrés.*

Es conveniente mencionar que debido a su carácter multidimensional del estrés se pueden mencionar muchas causas. Según el modelo utilizado se enfocarán en un sentido u otro. Por lo tanto, los orígenes del estrés son variados y tienen a cambiar de unos contextos a otros. Sin embargo, es preciso destacar que algunos de dichas causas tienen un mayor grado de incidencia frente a otras.

Según Lupien, neurocientífica dijo en el programa REDES (Lupien, 2009) menciona que existen cuatro características de una situación que provoca estrés, la primera es esta es la novedad, la segunda la impredecibilidad, luego la sensación de falta de control y finalmente la sensación de amenaza a su personalidad.

En mi investigación es de mayor interés los orígenes del estrés laboral y los contextos laborales por lo que mencionare las causas de estrés en la que los profesionales de la educación están en permanente interacciones, y

requieren se adaptabilidad sumadas a la falta de respuestas eficaces de la administración para minimizar y así prevenir este fenómeno.

Según el autor Ruiz (2010) nos menciona algunos ámbitos de adaptación para los profesionales, los cuales son:

- La nueva estructuración social con una pérdida de reconocimiento social.
- La delegación a la escuela de la responsabilidad educativa unida a una escasa implicación de los padres debido a su escasez de tiempo. Así mismo, la figura del docente es en ocasiones menospreciada, infravalorada y desautorizada por los padres.
- Las reformas llevadas a cabo por la administración educativa que promueven un estado de incertidumbre.
- Las nuevas características del alumnado, falta de motivación, indisciplina, violencia entre iguales y hacia profesores, la llegada de algunos estudiantes con su consecuente dificultad de expresarse.
- El nuevo uso de tecnologías para la enseñanza y las normas que van cambiando y exigiendo nuevos lineamientos.

Sobre la base de experiencias e investigaciones el (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo, n.d.), ha concluido que la exposición a condiciones de trabajo causantes de estrés puede tener una influencia directa en la salud y la seguridad del trabajador. Pero factores individuales y de otras situaciones pueden intervenir para fortalecer o debilitar esta influencia.

#### *2.2.2.2.4. Síntomas del estrés.*

El estrés se puede manifestar de diversas formas, todo depende del tipo de estrés que se sufra o de la fase de estrés en la que se encuentre la persona,



esto quiere decir que se agrava y puede pasar de ser agudo a crónico. Los síntomas pueden ser de diferentes tipos:

- Físicos: “Sudoración excesiva, especialmente en las manos, tensión muscular, generalmente en la espalda y el cuello, contracturas, hormigueo, diarrea o estreñimiento, palpitaciones oculares, aumento de la frecuencia cardiaca, incremento de la tensión arterial, dolores de cabeza de tipo migraña, opresión en el pecho, alteración de la respiración, dificultad para tragar, sequedad de boca, aparición de llagas en la mucosa oral, temblor, manos y pies fríos, disfunción sexual, ausencia o aumento del apetito, cansancio.
- Emocionales: Inquietud, estado de nerviosismo, miedo o pánico, angustia, ganas de llorar, cambios de humor, irritabilidad, preocupación desproporcionada, ansiedad, depresión, deseos de gritar, agresividad.
- Conductuales: No parar de moverse, risa nerviosa, llanto, actitud brusca en el trato con otras personas, irritabilidad, aparición de tics nerviosos, trastornos en la actividad sexual, como ausencia del deseo sexual, alteraciones del sueño, insomnio o dormir en exceso, necesidad de comer compulsivamente o pérdida del apetito, comer en exceso o dejar de hacerlo, beber o fumar más de lo que se hace habitualmente.
- Cognitivos: Dificultad para concentrarse, alteraciones de la memoria, no ser capaz de tomar decisiones, pensamientos repetitivos, ideas catastróficas, lentitud en el desarrollo del pensamiento lógico, sensación de verse superado por la situación, sensación de fracaso, necesidad de que suceda algo que acabe de una vez con la situación.

- Por otro lado, los autores Robbins y Judge 2009

mencionaron las siguientes sintomatologías:

- Síntomas fisiológicos: Nuestro organismo manifiesta diversas reacciones frente a una situación de estrés y suele presentar los siguientes síntomas fisiológicos: tensiones musculares, contractura muscular, malestares estomacales, cefalea, mialgia, etc.
- Síntomas psicológicos: Los síntomas psicológicos más sobresalientes son la insatisfacción, nerviosismo, angustia, ansiedad, irritabilidad, cansancio e incertidumbre.
- Síntomas presentes en el comportamiento: Aquí están los cambios repentinos en el rendimiento, cambios en el hábito alimenticio, consumo de tabaco o licor, desordenes de sueño y estado perturbado. En el ámbito laboral se da el absentismo, solicitudes de rotación de puestos frecuentes.

#### 2.2.2.2.5. *Consecuencias de estrés laboral.*

Entre las principales consecuencias considero el ausentismo por estrés laboral como un factor clave. El diccionario de la RAE define el ausentismo como la abstención voluntaria de asistir al centro de trabajo, costumbre desatender obligaciones y deberes de un cargo determinado.

La inasistencia al trabajo es un factor que debe conocerse y la empresa debe procurar reducirlo, dado que las estadísticas muy altas de inasistencia pueden convertirse en una fuente negativa para la productividad de la organización. En la actualidad se considera un problema típico tanto para las empresas públicas y privadas y esto a su vez afecta el cumplimiento de sus metas.

Un artículo publicado el 22 de abril del 2019 en la página Integra salud por Sonia Santurino Ampuero menciona algunas consecuencias que afectarían el ámbito laboral de un docente:

- Aumenta la tendencia hacia el autoritarismo o el castigo hacia los alumnos.
- Absentismo laboral, dejando a muchos estudiantes sin clases.
- Malas relaciones laborales y personales.
- Abuso de alcohol.
- Bajas laborales.
- Mayor propensión a los accidentes.
- Mayor propensión al conflicto entre los trabajadores, padres y alumnos.
- Trastornos de la personalidad.

## **2. Método**

### **2.1. El tipo de investigación**

Investigación cuantitativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes nombran el tipo como enfoque cuantitativo porque los datos se obtienen a través de cuestionarios, censos, pruebas estandarizadas, etc. con base en la medición numérica y el análisis estadístico; es decir los resultados se demuestran a través de la ciencia de la estadística.

### **2.2. Nivel de investigación**

Nivel descriptivo, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que el nivel se determina como alcance descriptivo porque “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p.92).

### **2.3. Diseño de la investigación.**

Es de diseño No Experimental, debido a que el investigador no manipula ninguna variable y sólo describe los hechos en su propia naturaleza; es decir, sin la intervención en lo absoluto para alterar alguna variable de estudio. También es de corte transversal debido a que se recolectó datos en una sola ocasión a cada elemento de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **2.4. El universo, población y muestra**

#### **2.4.1. Población.**

Tamayo (2012) se puede definir como: “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen

una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

Para el presente estudio la población estuvo conformada por todos los docentes de una Institución Educativa Privada de Ayacucho 2020, de acuerdo con el siguiente detalle:

Nivel	Sexo		Total
	Varones	Mujeres	
Primaria	5	7	12
Secundaria	11	9	20
CEBA	4	2	6
Total	19	18	38

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

#### ***2.4.1.1. Criterios de inclusión***

- Docentes contratados para el presente año académico.
- Docentes que firmaron el consentimiento informado.

#### ***2.4.1.2. Criterios de exclusión***

- Docentes que no desearon participar en la investigación.
- Docentes con licencia por salud u otros casos.

#### **2.4.2. Muestra.**

Según Tamayo (2012) afirma que “es un subconjunto de la población”, la cual es seleccionada para indagar el cómo es su particularidad o característica de la población en general, considerando que sea distintiva y que refleje sus características.

La muestra estuvo constituida por 32 docentes de una Institución Educativa Privada de Ayacucho 2020.

## 2.5. Operacionalización de variable

Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escala de valores
Estrés laboral	Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) “Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”	Escala de estrés laboral de la OIT –OMS de Ivancevich & Matteson (1989) compuesta de 25 ítems.	Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo	3,15,22	Bajo nivel de estrés -90	Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) - Siempre (7)
			Tecnología	Uso adecuado de tecnología	4,14,25		
			Influencia del líder	Intervención y efectividad	5,6,13,17		
			Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7,9,18,21	Nivel medio de estrés 91-117	
			Respaldo del grupo	Respaldo de metas	8,19,23	Estrés 118-153	
			Estructura organizacional	Intervención y efectividad	2,12,16,24	Alto nivel de estrés +154	
			Clima organizacional	Estrategia organizativa	1,10,11,20		

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.6.1. Técnicas**

#### ***2.6.1.1. Encuesta.***

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo (Muñoz, 2013).

#### ***2.6.1.2. Psicometría.***

La Psicometría se ocupa de los problemas de medición en Psicología, utilizando la Estadística como pilar básico para la elaboración de teorías y para el desarrollo de métodos y técnicas específicas de medición (Ponsoda, 2016).

### **2.6.2. Instrumento**

Para la presente investigación se utilizó como instrumento para medir la variable de estrés laboral, el cuestionario de estrés laboral publicado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989, el cual mide estresores organizacionales, grupales e individuales.

Menciona Laimé Huamán (2017) en su tesis “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa 2017” que el cuestionario fue validado con una muestra de 38.072 trabajadores de todos los sectores de producción y su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos



psicosociales, la confiabilidad con el coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.966, lo cual representa una alta confiabilidad. Para cara reactivo, se solicita siete opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert de nunca a siempre, si la condición planteada es fuente de estrés. Para fines de codificación se graduaron las opciones de respuesta de nunca (1) hasta siempre (7), la aplicación del cuestionario y recolección de la información se llevará a cabo con los docentes del colegio privado Raúl Paredes Espinoza de Ayacucho 2020.

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad mide el grado de consistencia interna y precisión en la medida, por ello a mayor precisión es menor error. El coeficiente de ALFA CRONBACH, fue desarrollado por el psicólogo Cronbach en el año de 1951 y mide la consistencia interna del instrumento, demanda de una sola administración del instrumento es un coeficiente de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Lo que significa que cuanto más cerca se encuentra del valor del alfa a 1 será mayor la confiabilidad del instrumento.

Los criterios de confiabilidad de valores son los siguientes: No es confiable -1 a 0. Baja confiabilidad 0.01 a 0.49. Aceptable confiabilidad 0.5 a 0.75. Buena confiabilidad 0.76 a 0.89. Excelente confiabilidad 0.9 a 1

A continuación, se presenta la ficha técnica, para evaluar la variable de estrés laboral considerando la valoración que proponen los autores para puntuar y evaluar los resultados de los niveles generales de estrés.

## 2.7. Plan de análisis

Una vez aplicado el instrumento Escala de estrés laboral de la OIT – OMS de Ivancevich & Matteson (1989) se diseñó una base de datos en Excel para realizar los análisis estadísticos correspondientes de los resultados, se usó tablas de frecuencia para mostrar categorías al momento de ser desagregadas, así mismo se presentó gráficos visibles de los datos.

Para el procesamiento de los datos se hizo uso de la estadística descriptiva mediante uso de tablas de frecuencias y gráficos de barras para un mejor entendimiento en el análisis de la información. Los datos fueron resumidos numérica y gráficamente con el apoyo de un programa estadístico y Microsoft Excel.

La discusión de los resultados se dio a través de la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis que cite en los antecedentes de la presente investigación y los planteamientos del marco teórico. Se presentó el análisis descriptivo de los resultados de la investigación para determinar el nivel de estrés laboral en los docentes de la institución educativa privada Raúl Paredes Espinoza de Ayacucho 2020, de acuerdo al baremo establecido en la confiabilidad del instrumento. Las conclusiones de mi investigación se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

## 2.8. Principios éticos

La presente investigación busco respetar las fuentes que anteceden al estudio que se realiza, respecto a los niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa privada Raúl Paredes Espinoza de Ayacucho. De acuerdo con el Código de Ética Para La Investigación, (2019) la persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello se trabajó con personas respetando su dignidad humana, su identidad, diversidad, confidencialidad y su privacidad, lo que implico su libre participación voluntaria y el derecho de disponer de la información adecuada. Así también siguiendo los lineamientos del Código (2019) se respetó en todo momento las buenas prácticas de los investigadores en materia de publicaciones científicas, evitando incurrir en faltas deontológicas como, falsificar o inventar datos, plagiar lo publicado por otros autores o incluir como autor a quien no ha contribuido en la realización de la presente investigación.

La investigación se ejecutó con 32 docentes del nivel primaria y secundaria de la institución educativa privada Raúl Paredes Espinoza de Ayacucho 2020 bajo la revisión obligatoria del código de ética para la investigación.

### 3. Resultados

#### 3.1. Resultados

**Tabla 1.**

*Niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.*

Niveles de estrés	fi	%
Bajo	0	0.0%
Intermedio	11	34.4%
Estrés	19	59.4%
Alto	2	6.3%
Total	32	100.0%

*Nota.* Sobre la Tabla 1, de 32 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; quienes representan el 100% y evaluados sobre estrés laboral, 0.0% tienen nivel bajo, el 34.4% tienen nivel intermedio, el 59.4% tienen estrés, mientras que el 0.0% tienen nivel alto. Con respecto a Medina (2015) concluye, que los docentes presentan un nivel alto de agotamiento emocional y no realización personal.

**Tabla 2.**

*Clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.*

Clima organizacional	fi	%
Bajo	2	6.3%
Intermedio	13	40.6%
Estrés	16	50.0%
Alto	1	3.1%
Total	32	100.0%

*Nota.* Sobre la Tabla 2 y el Gráfico 2, de 32 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; quienes representan el 100% y evaluados sobre clima organizacional, 6.3% tienen nivel bajo, el 40.6% tienen nivel intermedio, el 50.0% tienen estrés, mientras que el 3.1% tienen nivel alto.

**Tabla 3.**

*Estructura organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.*

Estructura organizacional	fi	%
Bajo	3	9.4%
Intermedio	16	50.0%
Estrés	11	34.4%
Alto	2	6.3%
Total	32	100.0%

*Nota.* Sobre la Tabla 3, de 32 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; quienes representan el 100% y evaluados sobre estructura organizacional, 9.4% tienen nivel bajo, el 50.0% tienen nivel intermedio, el 34.4% tienen estrés, mientras que el 6.3% tienen nivel alto.

**Tabla 4.**

*Territorio organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.*

Territorio organizacional	fi	%
Bajo	0	0.0%
Intermedio	15	46.9%
Estrés	13	40.6%
Alto	4	12.5%
Total	32	100.0%

*Nota.* Sobre la Tabla 4, de 32 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; quienes representan el 100% y evaluados sobre territorio organizacional, 0.0% tienen nivel bajo, el 46.9% tienen nivel intermedio, el 40.6% tienen estrés, mientras que el 12.5% tienen nivel alto.

**Tabla 5.**

*Tecnología en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.*

Tecnología	fi	%
Bajo	0	0.0%
Intermedio	16	50.0%
Estrés	13	40.6%
Alto	3	9.4%
Total	32	100.0%

*Nota.* Sobre la Tabla 5, de 32 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; quienes representan el 100% y evaluados sobre tecnología, 0.0% tienen nivel bajo, el 50.0% tienen nivel intermedio, el 40.6% tienen estrés, mientras que el 9.4% tienen nivel alto.

**Tabla 6.**

*Influencia del líder en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.*

Influencia del líder	fi	%
Bajo	2	6.3%
Intermedio	6	18.8%
Estrés	18	56.3%
Alto	6	18.8%
Total	32	100.0%

*Nota.* Sobre la Tabla 6, de 32 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; quienes representan el 100% y evaluados sobre influencia del líder, 6.3% tienen nivel bajo, el 18.8% tienen nivel intermedio, el 56.3% tienen estrés, mientras que el 18.8% tienen nivel alto.

**Tabla 7.**

*Falta de cohesión del líder en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.*

Falta de cohesión	fi	%
Bajo	0	0.0%
Intermedio	9	28.1%
Estrés	14	43.8%
Alto	9	28.1%
Total	32	100.0%

*Nota.* Sobre la Tabla 7, de 32 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; quienes representan el 100% y evaluados sobre falta de cohesión, 0.0% tienen nivel bajo, el 28.1% tienen nivel intermedio, el 43.8% tienen estrés, mientras que el 28.1% tienen nivel alto.

**Tabla 8.**

*Respaldo del grupo en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.*

Respaldo del grupo	fi	%
Bajo	2	6.3%
Intermedio	9	28.1%
Estrés	15	46.9%
Alto	6	18.8%
Total	32	100.0%

*Nota.* Sobre la Tabla 8, de 32 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; quienes representan el 100% y evaluados sobre respaldo del grupo, 6.3% tienen nivel bajo, el 28.1% tienen nivel intermedio, el 46.9% tienen estrés, mientras que el 18.8% tienen nivel alto.

### 3.2. Análisis de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo, describir los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; obteniendo el 0.0% tienen nivel bajo, el 34.4% tienen nivel intermedio, el 59.4% tienen estrés, mientras que el 0.0% tienen nivel alto. Demostrando elevadas expresiones de fatiga y desidia en el desarrollo en sus actividades laborales, lo cual compromete también en su interacción social. Con respecto a Medina (2015) concluye, que los docentes presentan un nivel alto de agotamiento emocional y no realización personal.

En respuesta al objetivo específico 1, identificar los niveles de estrés laboral en el clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; obteniendo el 6.3% tienen nivel bajo, el 40.6% tienen nivel intermedio, el 50.0% tienen estrés, mientras que el 3.1% tienen nivel alto. Evidenciando que la mayoría de trabajadores tienen estrés actuando de mal humor, con ciertas resistencias a los cambios laborales y la poca interrelación con los compañeros de trabajo. Resultado que se compara con Tacna (2016) en su aplicación titulada “El Estrés Laboral y su Efecto en el Desempeño de los trabajadores administrativo del área de Gestión Comercial de Electrosur S.A.”, propone como objetivo establecer el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores, y en su investigación encontró, que los trabajadores con largas jornadas laborales y con condiciones laborales no adecuadas permiten que se sientan pocos motivados y comprometidos con su trabajo al mismo tiempo la comunicación deficiente para reportar adecuadamente sus actividades a sus superiores pone en riesgo la salud física



y cognitiva del trabajador. Estos resultados están enmarcados en el clima organizacional y la estructura organizacional.

En respuesta al objetivo específico 2, identificar los niveles de estrés laboral en la estructura organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; obteniendo el 9.4% tienen nivel bajo, el 50.0% tienen nivel intermedio, el 34.4% tienen estrés, mientras que el 6.3% tienen nivel alto. Corroborando que tienen regular dificultad en asumir sus roles de acuerdo a sus responsabilidades que le competen en la institución, además generalmente no cumplen las expectativas esperadas en sus actividades. Vargas, C. (Ayacucho, 2017) en su tesis “Estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Ayacucho” tuvo como objetivo determinar como el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Ayacucho.

En respuesta al objetivo específico 3, identificar los niveles de estrés laboral en la dimensión territorio organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; obteniendo el 0.0% tienen nivel bajo, el 46.9% tienen nivel intermedio, el 40.6% tienen estrés, mientras que el 12.5% tienen nivel alto. Resultados que demuestran que la mayoría tienen hábitos de encerrarse en su círculo laboral, sin abrirse a las expectativas que surgen en otras actividades que se propone. Lo cual se contradice con Salamanca (2020) quien 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.

En respuesta al objetivo específico 4, identificar los niveles de estrés laboral en la tecnología en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; obteniendo el 0.0% tienen nivel bajo, el 50.0% tienen nivel intermedio, el 40.6% tienen estrés, mientras que el 9.4% tienen nivel alto. Se demuestra que tienen regular dificultad en el manejo de tecnologías y les cuesta adaptarse a la vanguardia de los medios informáticos para el desarrollo de sus labores. Asimismo, Cuba (2019) concluye que no se halló diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes.

En respuesta al objetivo específico 5, identificar los niveles de estrés laboral en la Influencia del líder en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; obteniendo el 6.3% tienen nivel bajo, el 18.8% tienen nivel intermedio, el 56.3% tienen estrés, mientras que el 18.8% tienen nivel alto. La mayoría tienden a incomodarse con las indicaciones de los coordinadores o del director de la institución, evidenciándose con la falta de cumplimiento en los tiempos señalados. Medina (2015) concluye, que los docentes presentan un nivel alto de agotamiento emocional y no realización personal; seguido de un nivel intermedio de despersonalización. Estas diferencias se pueden deber, a que los docentes de Ayacucho tienen de alguna manera desplazamiento más tranquilo de su zona de labora, porque no existe distancias lejanas de su centro de trabajo al hogar, así como también, el tipo de alimentación y no llevan una rutina de vida muy trajinada.

En respuesta al objetivo específico 6, identificar los niveles de estrés laboral en la cohesión en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; obteniendo el 0.0% tienen nivel bajo, el 28.1% tienen nivel intermedio, el 43.8% tienen estrés, mientras que el 28.1% tienen nivel alto. Corroborándose que el mayor porcentaje de evaluados demuestran estrés por lo cual no se comunican con los colegas, asimismo la falta de confianza para poder interactuar en trabajos articulados. 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.

En respuesta al objetivo específico 7, identificar los niveles de estrés laboral en el respaldo del grupo en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020; obteniendo el 6.3% tienen nivel bajo, el 28.1% tienen nivel intermedio, el 46.9% tienen estrés, mientras que el 18.8% tienen nivel alto. Demuestran deficiencia para comprometerse en trabajos grupales y prefieren desarrollarlos individualmente, por la falta de empatía y confianza para que permitan delegar responsabilidades en grupo. Falconí (2018) describe que 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 Quinoa, Ayacucho-2017.

#### 4. Conclusiones

Sobre el objetivo general, sobre los niveles de estrés laboral en docentes el 59.4% tienen estrés, por lo que demuestran elevadas expresiones de fatiga y desidia en el desarrollo en sus actividades laboral, lo cual compromete también en su interacción social.

Sobre el objetivo específico 1, sobre los niveles de estrés laboral en el clima organizacional en docentes el 50.0% tienen estrés, evidenciando que la mayoría de trabajadores tienen estrés actuando de mal humor, con ciertas resistencias a los cambios laborales y la poca interrelación con los compañeros de trabajo.

Sobre el objetivo específico 2, sobre los niveles de estrés laboral en la estructura organizacional en docentes el 50.0% tienen nivel intermedio, corroborando que tienen regular dificultad en asumir sus roles de acuerdo a sus responsabilidades que le competen en la institución, además generalmente no cumplen las expectativas esperadas en sus actividades.

Sobre el objetivo específico 3, sobre los niveles de estrés laboral en la dimensión territorio organizacional en docentes el 46.9% tienen nivel intermedio, resultado que demuestran que la mayoría tienen hábitos de encerrarse en su círculo laboral, sin abrirse a las expectativas que surgen en otras actividades que se propone.

Sobre el objetivo específico 4, sobre los niveles de estrés laboral en la tecnología en docentes el 50.0% tienen nivel intermedio, lo cual demuestra que tienen regular dificultad en el manejo de tecnologías y les cuesta adaptarse a la vanguardia de los medios informáticos para el desarrollo de sus labores.

Sobre el objetivo específico 5, sobre los niveles de estrés laboral en la Influencia del líder en docentes el 56.3% tienen estrés; por tanto, la mayoría tienden

a incomodarse con las indicaciones de los coordinadores o del director de la institución, evidenciándose con la falta de cumplimiento en los tiempos señalados.

Sobre el objetivo específico 6, sobre los niveles de estrés laboral en la cohesión en docentes el 43.8% tienen estrés, corroborándose que el mayor porcentaje de evaluados demuestran estrés por lo cual no se comunican con los colegas, asimismo la falta de confianza para poder interactuar en trabajos articulados.

Sobre el objetivo específico 7, sobre los niveles de estrés laboral en el respaldo del grupo en docentes el 46.9% tienen estrés, demuestran deficiencia para comprometerse en trabajos grupales y prefieren desarrollarlos individualmente, por la falta de empatía y confianza para que permitan delegar responsabilidades en grupo.

## Referencias

- Aguirre, E. (2019). *El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo de Perú]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre\\_SE.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre_SE.pdf?sequence=1)
- 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%20T.Y.%282020%29.Estr%C3%A9s%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bedoya, Y. y Barrientos, R. (2018). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo de Perú]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26931/bedoya\\_fy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26931/bedoya_fy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, f. c. (2018). Relación de la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en docentes de la institución educativa privada Saco Oliveros Ayacucho – 2019 [Tesis pregrado, Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote]. In *Uladech Católica*.  
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15130>
- 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](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Domínguez, J. (2019). *Manual de investigación (MIMI) (tercera edición 2019)*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote, Perú. Editora Gráfica Real S.A.C.
- 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](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28202/falconi_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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%20Sobriano%20\\_%20Diaz%20Valladolid.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobriano%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf)

- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas*. México: Thomson.
- 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](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2181/4/2015_Gutierrez-Huamani.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>
- 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](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17809/1/2020_perfil_estres_docente.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 014)*. Chimbote, Perú. Coordinación de planificación y programa presupuestal.



## Apéndice

### Apéndice A: Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Raúl Paredes Espinoza de Ayacucho 2020?	<p><b>Objetivo general</b> Describir los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Identificar los niveles de estrés laboral en el clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. -Identificar los niveles de estrés laboral en la estructura organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. -Identificar los niveles de estrés laboral en la dimensión territorio organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. -Identificar los niveles de estrés laboral en la tecnología en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. -Identificar los niveles de estrés laboral en la Influencia del líder en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. -Identificar los niveles de estrés laboral en la cohesión en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. -Identificar los niveles de estrés laboral en el respaldo del grupo en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.</p>	No tiene hipótesis por ser de tipo de investigación descriptiva.	<p><b>Variable:</b> Estrés laboral.</p> <p><b>Dimensiones:</b> -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesión -Respaldo del grupo organizacional -Clima organizacional</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> - Cuantitativo</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> - Descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación</b> - No experimental</p> <p><b>Población</b> Todos los docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.</p> <p><b>Muestreo</b> No probabilístico, por conveniencia del investigador</p> <p><b>Muestra</b> 32 docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.</p> <p><b>Instrumentos:</b> - Escala de estrés laboral de la OIT –OMS.</p>

## Apéndice B: Instrumento de evaluación.

### Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Psicólogo: Gabriel R.

## Apéndice C: Consentimiento informado.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

30 de Julio de 2020

Estimado .....

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en 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 LABORAL DE LA OIT- OMS. Nos interesa estudiar el NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA, AYACUCHO 2020. Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos 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,

Est Hoyos Paredes Dayana  
[dayana14c@gmail.com](mailto:dayana14c@gmail.com)

**Apéndice D: Cronograma de actividades.**

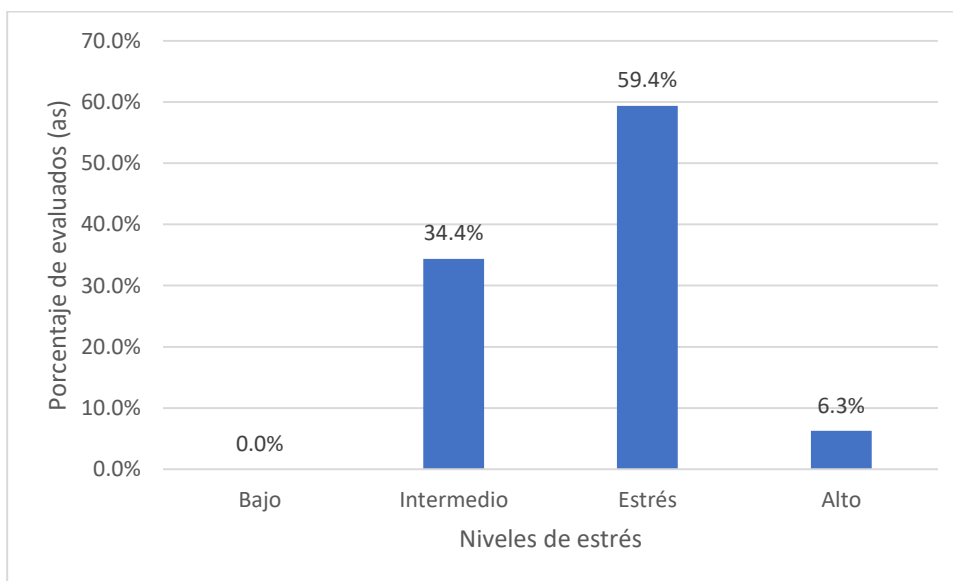
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2020				2020				2021				2021			
		2020 – 01				2020 - 02				2021 – 01				2021 – 02			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X	X													
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			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 y metodológico				X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)								X								
8	Recolección de datos									X							
9	Presentación de resultados										X						
10	Análisis e Interpretación de los resultados											X					
11	Redacción del informe preliminar												X				
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X		



### Apéndice E: Presupuesto.

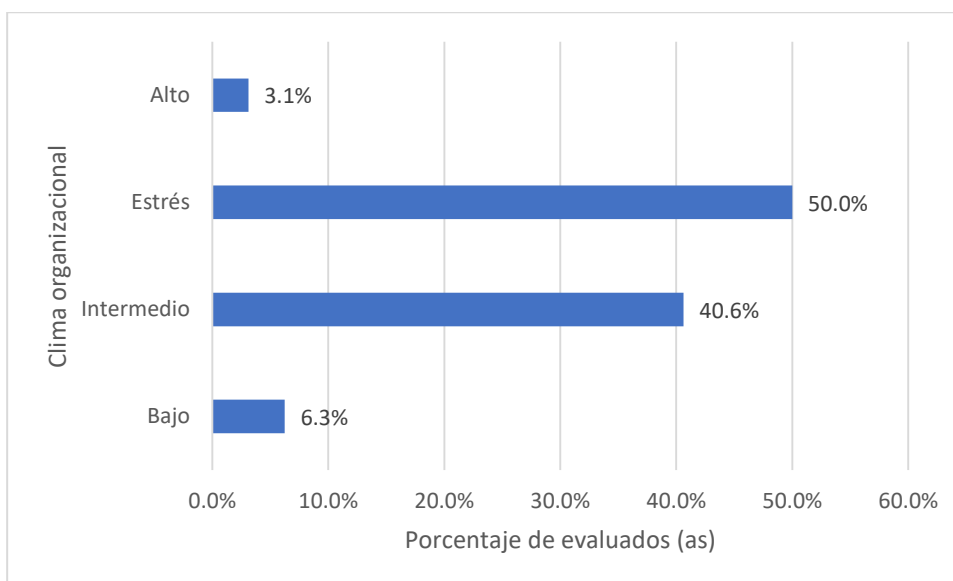
Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones	0.30	100	30.00
Fotocopias	0.05	500	25.00
Empastado	30.00	1	30.00
Papel bond A-4 (600 hojas)	0.05	600	30.00
Lapiceros	0.30	30	9.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			<b>224.00</b>
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información	2.30	10	23.00
Subtotal			
Total de presupuesto desembolsable			<b>247.00</b>
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC).	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Subtotal			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			<b>899.00</b>

## Apéndice F. Figuras



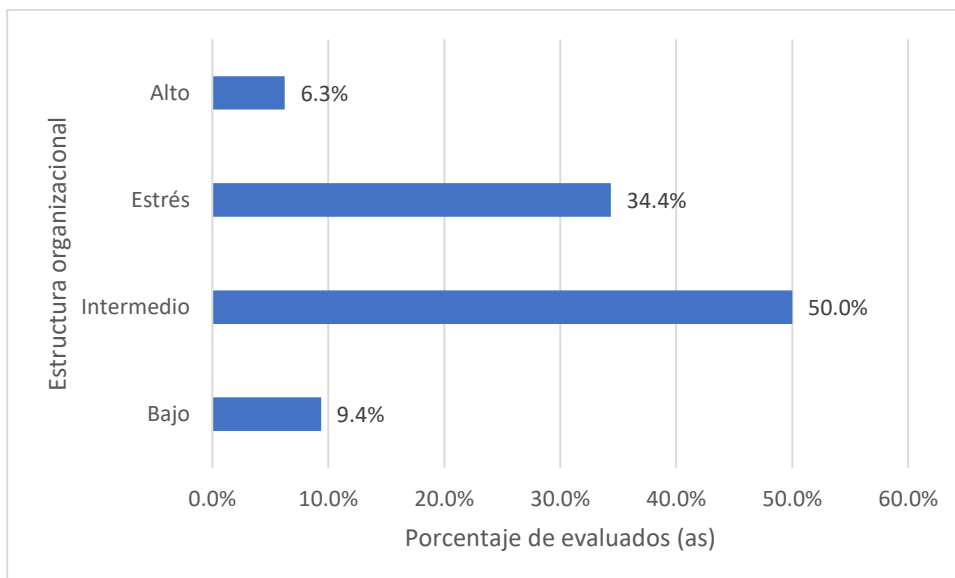
*Figura 1.* Niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.

Fuente: Tabla 1.

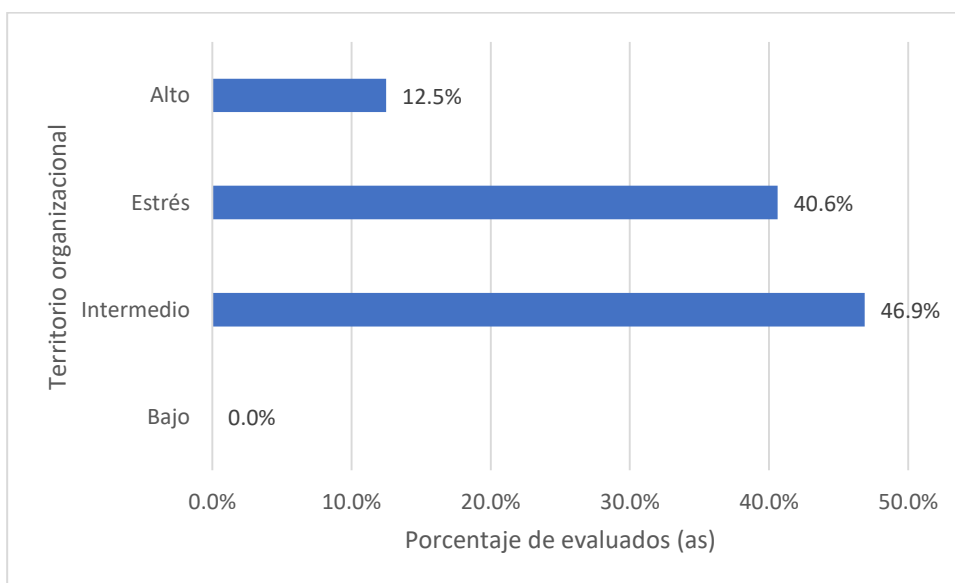


*Figura 2.* Clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.

Fuente: Tabla 2.

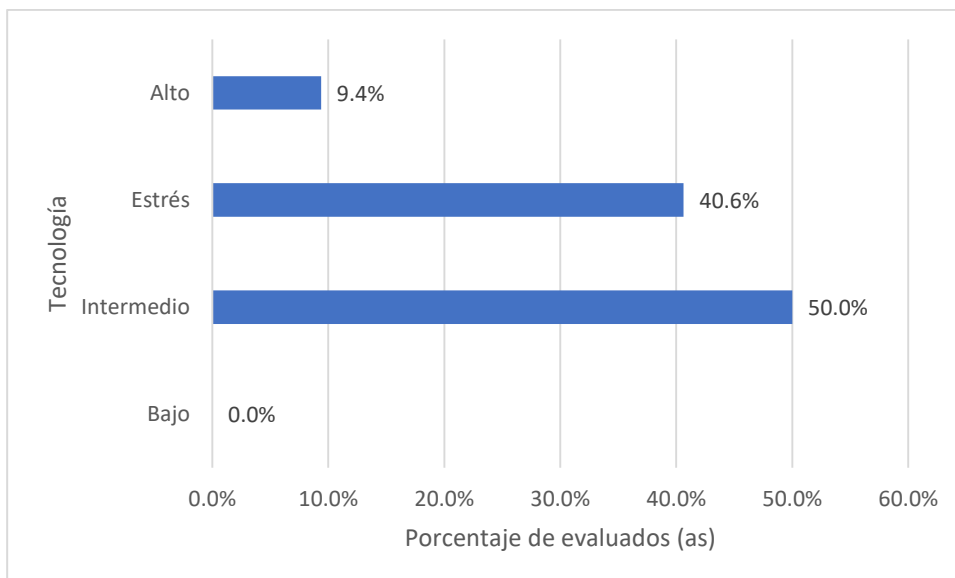


*Figura 3.* Estructura organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. Fuente: Tabla 3.

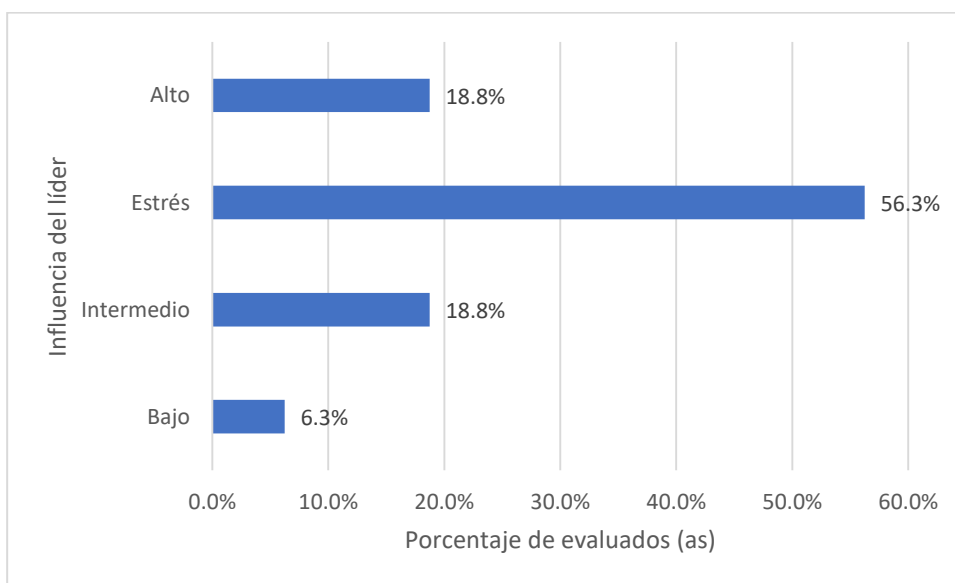


*Figura 4.* Territorio organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. Fuente: Tabla 4.

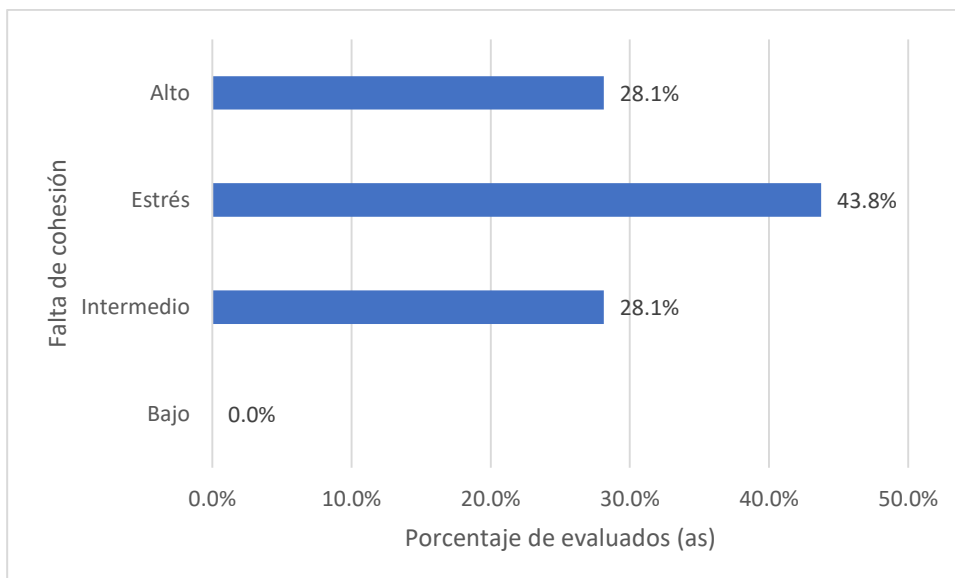




*Figura 5.* Tecnología en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. Fuente: Tabla 5.

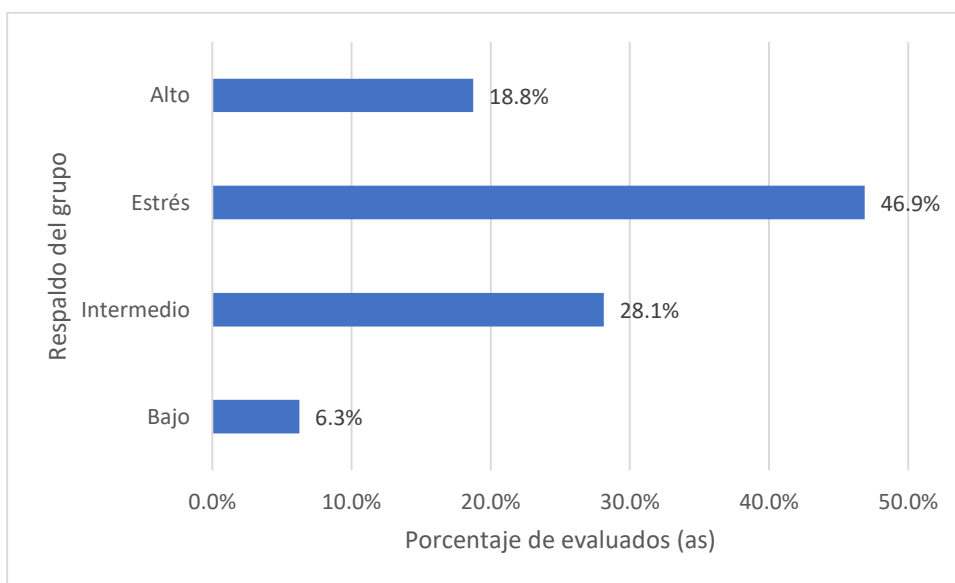


*Figura 6.* Influencia del líder en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020. Fuente: Tabla 6.



*Figura 7.* Falta de cohesión en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.

Fuente: Tabla 7.



*Figura 8.* Respaldo del grupo en docentes de una Institución Educativa Privada, Ayacucho, 2020.

Fuente: Tabla 8.