



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE **Psicología**

“ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA  
METROPOLITANA”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Psicología**

**Autoras:**

Fiorella Alessandra Caballero Mazuelos  
Jahaira Antonella Carranza Fuentes

**Asesor:**

Dr. Renzo Martínez Munive  
<https://orcid.org/0000-0002-1882-9437>

Lima – Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>CARLOS FERNANDO GARCÍA GODOS SALAZAR</b>	<b>10280784</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

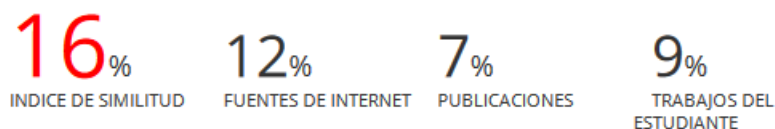
Jurado 2	<b>RENZO MARTINEZ MUNIVE</b>	<b>41466055</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>ANA NOMBERTO LUPERDI</b>	<b>09863503</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### “ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA”

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>2</b>	Rolly Guillermo Rivas Huaman. "Estudio de caso explicativo con docentes universitarios contratados en el sector público", TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review /Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad, 2022 Publicación	<b>1%</b>
<b>3</b>	repo.uta.edu.ec Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	riaa.uaem.mx Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	Submitted to Dumfries and Galloway College Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

## **DEDICATORIA**

La presente tesis para obtener el título en psicología, se lo dedicamos especialmente a nuestros padres por el compromiso que asumieron en nuestro desarrollo profesional y sobre todo personal. Además, dedicamos este trabajo a nuestros asesores por su acompañamiento en este arduo trabajo.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestra completa gratitud a nuestra familia por su apoyo  
incondicional y motivación constante.

**TABLA DE CONTENIDO**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	34
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	25
<b>Tabla 2</b> .....	26
<b>Tabla 3</b> .....	27
<b>Tabla 4</b> .....	28
<b>Tabla 5</b> .....	29
<b>Tabla 6</b> .....	29
<b>Tabla 7</b> .....	30
<b>Tabla 8</b> .....	30
<b>Tabla 9</b> .....	31
<b>Tabla 10</b> .....	31
<b>Tabla 11</b> .....	32
<b>Tabla 12</b> .....	32

## RESUMEN

La presente investigación se realizó debido a la necesidad de investigar acerca de los niveles, causas y consecuencias que genera el estrés laboral en docentes universitarios, el cual contribuirá al estudio del estrés desde la psicología organizacional, además permitirá fortalecer los procesos de intervención desde las organizaciones para el bienestar de sus colaboradores. Teniendo como objetivo principal determinar los niveles de estrés a los que se encuentran expuestos los docentes e identificar los niveles según dimensiones que describen las diferentes situaciones a los que se exponen. Se realizó una investigación cuantitativa de tipo descriptiva con un diseño no experimental – transversal. La población objetiva fue de 759 docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana, sin embargo, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo como resultado una muestra de 125 docentes universitarios. Para aplicar la prueba se realizó la adaptación de la misma para reportar evidencias psicométricas del instrumento utilizado en el cual la fiabilidad estuvo por encima del .70. Dentro de los resultados se obtuvo que el 59.2% presenta estrés moderado y el 17.6% evidencia niveles bajos de estrés lo que se concluye que existe un segmento importante de catedráticos universitarios que no han desarrollado habilidades de afrontes.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés laboral, docentes y universidad.



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Durante los últimos años, las universidades privadas han ido buscando su desarrollo y crecimiento dentro del mercado laboral lo cual ha originado una mayor demanda de actividades por parte de los docentes, desencadenándose lo que es el estrés laboral es por ello que SUNEDU (2018) menciona que en el año 2014 se promulgó la Ley N° 30220 - "Ley Universitaria" con el objeto de regular el establecimiento, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Esta ley promueve el desarrollo de la investigación y la cultura, así como el mejoramiento de la calidad de los servicios que brindan las universidades, que son instituciones fundamentales para el desarrollo nacional. Además, con base en esta ley, se creó la Oficina Nacional de Supervisión de la Educación Superior (SUNEDU) como organismo adscrito al Ministerio de Educación. Esta institución es responsable de acreditar y supervisar los servicios de educación superior de la universidad y de supervisar el uso de los fondos públicos y las subvenciones proporcionadas a la universidad para fines educativos y de mejora de la calidad

Esta enfermedad de índole psicológica afecta considerablemente a las personas que pertenecen a una entidad ocasionando un deterioro de la salud mental, física y social, puesto que es una de las enfermedades ocupacionales más frecuentes en el ámbito organizacional, pues se presenta en casi el 35 % de los trabajadores, porcentaje que está directamente relacionado con el 50% y 60 % de las bajas laborales (Valencia y Enríquez, 2019).

Del mismo modo López (2014), refiere que es de suma importancia que se aborde el estrés laboral debido a que con el pasar del tiempo las universidades se

van volviendo más exigentes y ello puede impactar a nivel motivacional, emocional y física de los docentes.

Es por ello que las autoridades se han visto obligadas a realizar drásticos cambios para cumplir con los estándares de una educación de alta calidad, ello ha conllevado a que una gran cantidad de instituciones educativas se vean en la necesidad de exigir mayor apoyo a su plana docente, en actividades no relacionadas a la labor de enseñanza, lo que genera sobrecarga de trabajo vinculados directamente con el cansancio emocional, síntomas de ansiedad y depresión, lo cual deriva en estrés laboral, (Parihuaman, 2017).

En el 2020, según la revista Observatoria ORH, menciona que la empresa trasnacional estadounidense CIGNA "Covid-19 Global Impact" llevó a cabo un estudio en donde se reveló que los empleados españoles expresan que la situación actual y los cambios del entorno laboral han originado que el 45% de los españoles reconozcan que padecen de estrés laboral, con ello se revela un incremento en la incidencia de personas con esta enfermedad ocupacional.

En mayo del 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoció al Burnout o desgaste profesional como un fenómeno ocupacional, lo cual se define como un trastorno emocional en el ámbito laboral, este se da como consecuencia de una situación de estrés laboral crónico, en donde se presenta la incapacidad para la desconexión del trabajo lo cual conlleva consecuencias negativas a nivel físico y mental, además, afectando el bienestar de los colaboradores y la productividad.

A nivel nacional, se puede identificar que el estrés laboral no es ajeno a la realidad es por tal que Rojas (2017), indicó que aproximadamente el 60% de los

peruanos padecen de estrés y el 70% de los peruanos que trabajan, presentan estrés laboral. Este surge de los problemas interpersonales entre los integrantes del centro de trabajo y la falta de reciprocidad, la autora menciona que una de las causas también es la alta competitividad que exige el mercado laboral, lo que conlleva que los trabajadores se vean expuestos a responder bajo ritmos acelerados de trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (2018), mencionó que el estrés del trabajo es una de las consecuencias de la susceptibilidad de los riesgos psicosociales. Es por eso que el estrés del trabajo se convierte en una respuesta, física y emocional, al desequilibrio entre los requisitos y habilidades percibidas de una persona para hacer frente a estos requisitos.

En antecedentes internacionales, Sánchez y Muñoz (2022) llevaron a cabo una investigación de Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios en Riobamba, Ecuador. Para dicho trabajo se empleó una muestra de 100 docentes entre 30 y 70 años, siendo 50 mujeres y 50 hombres. Además, para el recojo de información se utilizó Traite - Meta Mood Scale (TMMS) - 24 y el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT - OMS, teniendo como resultado que el 49% de los docentes presenta un nivel intermedio de estrés laboral lo que implica que no se puedan desempeñar adecuadamente dentro de su horario laboral.

Pinilla & Jiménez (2019), realizaron un estudio con el objetivo de identificar las características personales, sociales y laborales asociadas con el estrés general percibido de los docentes de planta de la Fundación Universitaria Los Libertadores de Bogotá, Colombia de los programas ofertados por las

diferentes facultades de la institución, donde la muestra fue constituida por 63 docentes de tiempo completo. El instrumento elegido para la aplicación, fue la Escala de Estrés Percibido PSS, donde se obtuvo los siguientes resultados, el 17,46% de los docentes refirieron presentar una percepción de estrés alta o relativamente alta. Asimismo, se realizó una discriminación por sexo con el fin de identificar si existía alguna diferencia, encontrando que las mujeres refieren tener una mayor percepción de estrés con un porcentaje de 18,18% y para el caso de los hombres un 17,07%.

Orozco (2018) realizó una investigación con el objetivo determinar el nivel de estrés de los docentes de la Facultad de Humanidades de Psicología Clínica y Psicología Industrial/Organizacional de jornada completa de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, trabajando con una población de 30 docentes de Psicología Clínica e Industrial de ambos sexos, a quienes aplicó la Escala de Estrés Docente ED-6, teniendo como resultados que docentes que cuentan con dos empleos presentan un nivel normal de estrés; también se puede concluir que 16 docentes tienen otro empleo mientras que 8 docentes no tienen otro empleo y 5 no detallan, ubicándose así en un nivel alto de estrés.

La investigación realizada por Soria (2018), tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés docente y las estrategias de afrontamiento que utilizan profesores de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La muestra se conformó por 72 profesores de las carreras de Psicología Clínica, Medicina, Estimulación temprana, Fisioterapia y Enfermería, utilizándose la Escala de Estrés docente ED-6 y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento – CSI. De los resultados obtenidos se puede evidenciar que, de los 72 docentes evaluados: 44

(61,1%) profesores presentan un nivel de estrés bajo, 16 (22,2%) muestran estrés moderado y 12 (16,7%) evidencian estrés alto.

Finalmente, Chávez (2017) realizó un estudio para determinar el grado del síndrome de burnout y su relación con los niveles de estrés, para lo cual trabajó con 171 docentes de la Universidad Central del Ecuador. Asimismo, se utilizaron los siguientes instrumentos; encuesta sociodemográfica, encuesta de burnout de Maslach (1986) y encuesta de clima laboral docente. Estas herramientas permitieron el análisis de los componentes de la salud de los docentes y las variables del lugar de trabajo, lo que sugiere que hubo una tendencia significativa en la escala de compromiso musculoesquelético, pero no hubo diferencias significativas entre el nivel de condición física y las variables del lugar de trabajo para la salud de los docentes. A través de la investigación, se puede concluir que las variables encontradas no son relevantes y no se pueden generalizar a la población de origen de la muestra.

Dentro de las investigaciones nacionales, Cuadros y Marrufo (2021), investigaron el estrés y la ansiedad en docentes de una Universidad de Lima, seleccionando una muestra de 70 docentes y utilizando como instrumentos el Índice de Reactividad al Estrés y el State - Trait Anxiety Inventory (STAI), Los resultados obtenidos permitieron concluir que el 53% de los docentes presenta un nivel de estrés moderado, un 26% un nivel de estrés bajo y un 21% un nivel de estrés alto, es decir participó en un estudio sobre el uso de mecanismos de defensa para hacer frente al estrés. .

Rivas y Navas (2020), realizaron un estudio para determinar la relación entre el Estrés Laboral y Autoeficacia docente de dos universidades privadas de

Lima, para lo cual realizaron una investigación de tipo cuantitativa utilizando diferentes instrumentos y donde colaboraron un total de 207 profesores universitarios; 111 mujeres y 96 hombres de entre 25 a 65 años de edad que laboran a tiempo completo y tiempo parcial. Para la recolección de datos sobre el estrés laboral en docentes se utilizó el Inventario SISCO y la Escala de Autoeficacia docente del profesorado universitario y se concluyó que existe una relación significativa entre el estrés laboral y la autoeficacia en profesores de dos universidades privadas, donde el estrés laboral se encuentra a un nivel promedio en los docentes universitarios, mientras que existe una alta autoeficacia docente en los profesores de ambas universidades.

Por otro lado, Navarro (2020) realizó un estudio para evaluar diferencias significativas en la fatiga y el estrés de docentes universitarios a partir de características sociodemográficas de 200 docentes de la Universidad Señor de Sipán de Pimentel. El tipo de investigación fue cuantitativa y diseño no experimental correlacional, utilizando como instrumentos la Escala de Apreciación del Estrés y el Inventario multidimensional de fatiga, con ello se obtuvo que el 50,5% de docentes universitarios presentan un nivel medio de estrés laboral y el 24,5% de docentes padecen de un nivel alto de estrés laboral, asimismo, se encontró que no existen diferencias significativas de la fatiga y estrés laboral en docentes universitarios.

Además, Sanca y Vera (2018) realizaron un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo gerencial y estrés laboral en empleados de la Universidad Autónoma del Sur de Arequipa a través de un estudio transversal. Utilizando una muestra de 92 profesores universitarios, administrando el

cuestionario de estrés laboral en docentes y personal administrativo de la Universidad anteriormente mencionada. La investigación concluyó que el personal del centro consideró que el poder ejecutivo ejercido por las autoridades de la organización era insuficiente. De igual forma, cuando pudieron controlar algunas situaciones, los residentes mostraron un nivel moderado de estrés laboral, pero cuando estas superan el nivel de dificultad, se presenta un alto estrés laboral, lo que conduce a la insatisfacción.

Finalmente, Lima (2017), en su investigación cuyo objetivo principal fue determinar la relación estadística significativa entre estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una Universidad Privada de Lima, trabajó con una muestra de 68 docentes en modalidad virtual del curso de inglés, este estudio utilizó la escala laboral de la OIT - OMS, el Inventario de Burnout (MBI) y la Escala de Autoeficacia percibida (EAP), el uso de estos permitieron hallar que no existe relación entre el estrés laboral, burnout y autoeficacia, sin embargo en cuanto a niveles de estrés laboral, el 66% de encuestados presenta un nivel medio, el 12% en un nivel bajo y el 22% en un nivel alto.

Para definir el estrés laboral, Selye (1980) conceptualizó el estrés como una respuesta no específica del organismo a las demandas que se le imponen. Esta respuesta crea un estado de desequilibrio físico en el individuo provocado por estímulos conocidos como estresores.

González et al. (2022) lo atribuyen al estrés emocional y físico asociado a las demandas laborales que muchas veces superan la capacidad de trabajo de las personas.

El estrés laboral aumenta la inestabilidad de las exigencias, las condiciones subóptimas y las presiones a las que se enfrentan las personas en el trabajo, superando la resistencia y la capacidad de los empleados para resolver y afrontar estas situaciones (Sánchez, 2017).

Buitrago et al. al (2021) definen el estrés laboral como un factor de riesgo que afecta el estado psicológico de las personas debido a que genera respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales más allá de sus propios recursos para un control adecuado, además es un factor de riesgo psicosocial para la gestión del riesgo por su impacto en el bienestar y desempeño de los socios comerciales.

El estrés laboral eventualmente se convierte en una respuesta física, emocional y conductual que conduce a la falta de motivación, que a su vez se convierte en la sensación de insuficiencia y fracaso del empleado, lo que lleva a un bajo rendimiento, falta de concentración y posible depresión (Chiang, Heredia & Santamaria, 2017).

Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud (2016), menciona que el estrés en el trabajo se presenta cuando se superan los límites de las habilidades y destrezas adecuadamente controladas. Además, dada la prevalencia y el impacto del estrés laboral, puede ser un desafío para cualquiera.

Ortiz (2020) afirma que el estrés laboral a nivel individual puede derivar en enfermedades, patologías, problemas motores y cognitivos, trastornos que van desde la inmunidad hasta la sexualidad y trastornos mentales graves que pueden llevar al suicidio, mientras que a nivel organizacional puede conducir a la reducción productividad, ausentismo y alta rotación.



Los cambios en los estándares educativos y los requisitos para obtener una universidad acreditada sin asignación han afectado la carga de trabajo del maestro, la carga de trabajo y las funciones adicionales en las horas de crédito asignadas; cambios constantes en el contenido de la enseñanza, mayor conflicto en el aula, bajo la influencia de los medios tecnológicos, el profesorado Cabe mencionar que existen algunas teorías que describen el estrés laboral, Karasek (1981), propuso la teoría de la Demanda - Control, donde planteó que las principales causas del estrés son básicas del trabajo como las demandas laborales y el control que se tiene sobre las mismas. Ello lo relaciona con lo psicológico (mental) y a la vez cambia la transformación del estrés en energía de acción.

Otra teoría que describe el estrés laboral y sus dimensiones, con base en la encuesta de estrés laboral desarrollada por la OIT-OMS, es la de Golembiewski et al. (1983) teoría de la organización quienes notaron sobrecarga laboral, donde sentían que el rol o función que estaban desempeñando no era lo suficientemente importante, lo que resultaba en baja autonomía, sentimientos de inferioridad, irritabilidad y agotamiento.

Rodríguez et al. al (2018), se refiere a los estresores laborales o riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, que se centran en las condiciones relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y perjudican la salud y la calidad del trabajo a largo plazo.

Barrera et. al. (2022) definieron a los estresores manifiestos de una organización y/o empresa como ambientales o físicos, como el clima laboral, la tecnología y la sobrecarga laboral dentro y fuera del horario laboral establecido

en el contrato. De la misma manera, la inseguridad laboral guarda relación en la afectación de la salud de los profesores universitarios. (Viljoen y Rothmann, 2009; citado por Rodríguez et. al, 2018)

Los efectos del estrés docente pueden afectar tanto en lo psicológico como en lo fisiológico; por ejemplo, los síntomas del síndrome del edificio enfermo que incluyen: ansiedad, baja energía, depresión, caída del cabello, cambios de humor y baja autoestima (García; Martínez & Linares, 2017).

Según Guerrero (2002) las universidades cuentan con sus propios riesgos psicosociales para la aparición del estrés. Estos son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características (pública, privada, etc.) y las demandas y condiciones de trabajo (formas de organización del trabajo, tipos de actividades, relaciones interpersonales en el medio laboral, etc.) con las necesidades, habilidades y las expectativas que tiene el docente universitario (estabilidad laboral, recursos, promoción, etc.).

Este estudio contribuirá al estudio del estrés laboral desde la psicología de las organizaciones, ya que es un tema de interés colectivo por su existencia y consecuencias a corto y largo plazo, y el estudio de esta variable es de crucial importancia, ya que permitirá fortalecer el proceso de intervención organizacional para promover el bienestar de sus socios (Pinillos & Velásquez, 2017)

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de una Universidad privada de Lima Metropolitana?

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Reportar evidencias psicométricas de la escala de Estrés Laboral OIT – OMS.
- Determinar el nivel de estrés conforme a la dimensión respaldo de grupo en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.
- Determinar el nivel de estrés laboral con respecto a la dimensión falta de cohesión del grupo de trabajo en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.
- Determinar el nivel de estrés laboral conforme a la dimensión influencia que ejerce el líder en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.
- Determinar el nivel de estrés laboral según la dimensión territorio organizacional en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.
- Determinar el nivel de estrés laboral en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, según la dimensión tecnológica.
- Determinar el nivel de estrés laboral en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, según la dimensión de estructura organizacional.
- Determinar el nivel de estrés laboral en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, con respecto a la dimensión clima de tipo organizacional.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es cuantitativa de tipo descriptiva; ya que se realiza la recolección de datos sobre diferentes aspectos de los colaboradores de la empresa realizando un análisis de medición de estos. Además, busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis (Hernández, 2018).

En la investigación se utilizó el diseño no experimental - transversal; Hernández (2018), refiere que este tipo de diseño recolecta datos en un tiempo único para observar y analizar un determinado fenómeno.

### **2.1. Población y muestra**

La población está conformada por 759 docentes universitarios entre hombres y mujeres de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.

Para obtener la muestra se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual se lleva a cabo por un procedimiento de selección orientado por las características de investigación, más que por criterios estadísticos de generalización; además este tipo de muestreo se utiliza para determinados diseños de investigación que requieren una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características específicas previamente en el planteamiento del problema (Hernández et al., 2014). En esta investigación se realizó una adaptación a la escala con 75 docentes universitarios y la muestra fue de 125 para realizar el análisis de resultados.

### **2.2. Instrumento de recolección y análisis de datos**

Los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación son el cuestionario sociodemográfico y la Escala de Estrés Laboral elaborado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (Ivancevich & Matteson, 1989, generando una de las principales escalas sobre estrés laboral que examinan al individuo, al grupo y a la organización. Las dimensiones planteadas en dicha escala son clima, estructura, tecnología, territorio y líder que se relacionan con la organización; mientras que el rol, carga de trabajo, desarrollo de carrera y responsabilidad por otras personas, se relacionan con el individuo; para lo cual las dimensiones de cohesión y respaldo pertenecen al entorno grupal. La Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS resulta ser una de las escalas más utilizadas en Latinoamérica y con mayor interés en adaptarse a los países de la región (Medina, Preciado y Pando, 2007).

Las preguntas se encuentran distribuidas en base a las 7 dimensiones propuestas y, tanto el estrés laboral general como las dimensiones, se tabulan en base a la sumatoria de preguntas y los rangos; estas dimensiones son las siguientes:

- Respaldo del grupo (8, 19, 23)
- Falta de cohesión (7, 9, 18, 21)
- Influencia del líder (5, 6, 13, 17)
- Territorio organizacional (3, 15, 22)
- Tecnología (4, 14, 25)
- Estructura organizacional (2, 12, 16, 24)
- Clima organizacional (1, 10, 11, 20)

Los niveles de estrés laboral se pueden categorizar como bajo, intermedio, estrés y alto, lo mismo ocurre con las dimensiones de la escala. (González, 2016)

En la adaptación realizada, el análisis de estructura interna del instrumento se identificó puntuaciones por encima del .70, lo que indicó la fiabilidad de la escala. Además, el análisis de Káiser-Mayer-Olkin (KMO) fue aceptable ya que reportó un valor de .905. Cabe mencionar, que solo se consideró cargas factoriales mayores a .30.

Para realizar la interpretación de los niveles de estrés se determina a partir de la sumatoria de cada ítem de la escala de tal manera que el valor total nos indica el nivel de estrés experimentado por la persona, se debe de tener en cuenta los siguientes niveles: Bajo nivel de estrés (< 68), Nivel moderado (69 – 98), alto (99 - 114) y muy alto nivel de estrés (> 114).

### **2.3.Procedimiento de recolección de datos**

Primero, se identificó la cantidad de muestra poblacional a la que se le aplicará la Escala de Estrés laboral.

Segundo, se realizó el consentimiento informado de la escala, considerando datos sociodemográficos para adjuntarlo dentro de la Escala de Estrés Laboral y obtener así la autorización de los participantes.

Tercero, se digitaliza la prueba mediante Google Forms, para garantizar que la escala llegue directamente a docentes universitarios.

Cuarto, una vez obtenidos el Formulario de Google, el consentimiento informado, los datos sociodemográficos y la Escala de Estrés laboral, se inició el proceso de difusión.

Quinto, se difundió la Escala mediante redes sociales, páginas de psicología, y el colegio de psicólogos.

### **2.4.Procesamiento de análisis estadísticos**

Para el desarrollo del procesamiento de datos, posterior a la aplicación de la Escala de Estrés Laboral (OIT – OMS), se consideró los siguientes pasos: en primera instancia se recodificó la información recabada, convirtiendo de información textual a numérica en el programa Microsoft Excel. Posterior a ello se realizó la exportación hacia el programa Jamovi v. 2.3.26, el cual es un software libre que permite realizar estimaciones descriptivas e inferenciales más robustas. Para el análisis de evidencias de validez se consideró la validez en función a la respuesta (Omega), así como la validez de estructura interna (Análisis Factorial). Se calculó medidas de media, desviación estándar, asimetría y cursos para la estimación de baremos, recodificación y posterior reporte de tabla de frecuencias que permitieron responder a los objetivos planificados para la investigación.

## **2.5.Aspectos Éticos**

En primera instancia, la Asociación Médica Mundial (AMM) promulgó la Declaración de Helsinki, como una proposición de instaurar principios éticos en las investigaciones médicas donde participen los seres humanos, material humano e información identificable, es por tal que esta declaración se destina principalmente a las carreras de ciencias de la salud. Por otra parte, el Colegio de Psicólogos del Perú en la Resolución N° 206 – 2017 – CDC-C.PS.P, publicó el código de ética profesional del psicólogo peruano y es por ello que se deben de aplicar los principios de orden, deber y derecho donde se garantiza la actividad profesional competente y respetable, además señala que el psicólogo que realiza labores de investigación debe de respetar las normas tanto internacionales como nacionales.

Por los motivos mencionados anteriormente, en la presente investigación se consideraron los aspectos éticos a seguir como el anonimato de los participantes y la

presentación del consentimiento informado antes de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, para llevar a cabo una correcta confidencialidad, el docente tiene la opción de aceptar o rechazar la invitación de participar en la investigación , asimismo el instrumento que se utiliza cumple con todos los estándares de validez científica. Hay que mencionar que el consentimiento informado se presenta en modalidad virtual con una breve explicación de los objetivos principales de la investigación y se consideraron los lineamientos legales de privacidad. Por último, el psicólogo peruano debe de realizar trabajos de investigación siempre y cuando estos sean aprobados por los centros universitarios o científicos y a su vez no deberá de utilizar instrumentos que carezcan de validez científica.

Dentro de la presente investigación se puede incluir a docentes universitarios con un contrato vigente, que sean de ambos sexos, que cuenten con la disposición de participar voluntariamente en la investigación. Asimismo, se puede excluir a aquellos docentes que presente una discapacidad visual, que se encuentren laborando en más de un lugar y docentes que sean menores de 28 años.



### CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el siguiente apartado se analizó los datos recolectados, con el fin de responder a los propósitos de la investigación; en primer lugar, se detallan las evidencias psicométricas del instrumento utilizado, con el fin de sustentar los procedimientos descriptivos, posteriormente se reportaron los resultados que facilitaron conocer la prevalencia del nivel de estrés y de sus dimensiones en una muestra de docentes universitarios en contexto de pandemia.

#### 3.1. Evaluación de garantías psicométricas

Para el detalle de las evidencias psicométricas se consideraron aquellas en torno a los procesos de respuestas (confiabilidad), así como aquella evidencia basada en la estructura interna (análisis factorial confirmatorio); finalmente reportándose el análisis de puntuaciones tipificadas para la muestra de estudio (American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA], National Council on Measurement in Education [NCME], 2018).

**Tabla 1**

*Reporte de evidencias fundamentadas en el proceso de respuesta de los docentes universitarios, para la escala de estrés laboral.*

Variables	M	DE	ítems	$\omega$	IC
Estrés Laboral	91.4	31.23	25	.968	.87 - .92
Clima Organizacional	14.2	4.79	4	.775	.69 - .81
Estructura Organizacional	14.5	4.92	4	.806	.74 - .84
Territorio Organizacional	10.9	4.26	3	.825	.75 - .85
Tecnología	11.3	3.84	3	.705	.64 - .78
Influencia del líder	14.5	6.01	4	.889	.81 - .89

Falta de Cohesión	14.9	5.63	4	.819	.75 - .85
Respaldo del grupo	11.1	4.62	3	.836	.75 - .85

Nota. M = media, DE = desviación estándar,  $\omega > .70$  (aceptable); IC = Intervalo de Confianza al 95%

El análisis de evidencia en torno a la respuesta reportó que tanto la escala general de estrés laboral, así como sus componentes (7) reportaron valores de estimación de fiabilidad por encima del .70 (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017) siendo aceptables para mediciones posteriores; en cuanto al análisis de intervalos de confianza se reportó que los rangos (interior – superior) fueron los esperados para afirmar la consistencia interna del instrumento en la medición del estrés laboral (Domínguez-Lara & Merino-Soto, 2015).

**Tabla 2**

*Análisis de correlación ítem-test-correctado para las respuestas a los ítems brindadas por los docentes universitarios.*

Reactivos	M (DE)	r-itc	$\omega$	Reactivos	M (DE)	r-itc	$\omega$
It1	3.20 (1.36)	.377	.80	It4	3.93 (1.57)	.431	.69
It10	3.77 (1.67)	.623	.69	It14	3.59 (1.72)	.586	.49
It11	3.44 (1.50)	.640	.69	It25	3.80 (1.58)	.514	.59
It20	3.75 (1.70)	.646	.68				
				It5	3.89 (1.85)	.730	.86
It2	3.37 (1.12)	.467	.81	It6	3.44 (1.69)	.776	.84
It12	3.52 (1.68)	.776	.66	It13	3.53 (1.64)	.767	.85
It16	3.85 (1.57)	.528	.80	It17	3.64 (1.77)	.746	.86
It24	3.77 (1.81)	.685	.73				
				It7	3.61 (1.85)	.633	.78
It3	3.48 (1.55)	.680	.75	It9	3.56 (1.83)	.597	.79

It15	3.67 (1.70)	.697	.74	It18	3.89 (1.60)	.658	.76
It22	3.73 (1.70)	.663	.77	It21	3.84 (1.72)	.665	.75
				It8	3.61 (1.79)	.653	.81
				It19	3.68 (1.85)	.686	.77
				It23	3.79 (1.70)	.743	.72

Nota. M = media, DE = desviación estándar, r-itc = correlación ítem-test-correctida.

En el análisis de la tabla 2 se reporta el comportamiento de las respuestas de los ítems, otorgada por los participantes; se identificó que todos los ítems (en función a las dimensiones componentes), detallaron valores de correlación ítem-test (r-itc) por encima del .20, siendo este valor aceptable.

### **Tabla 3**

*Reporte de evidencia basada en la estructura del instrumento*

Reactivos	Carga Factorial	Reactivos	Carga Factorial
It1	.368	It4	.521
It10	.744	It14	.820
It11	.687	It25	.727
It20	.834		
		It5	.760
It2	.505	It6	.814
It12	.794	It13	.785
It16	.646	It17	.822
It24	.773		
		It7	.767
It3	.801	It9	.745
It15	.750	It18	.682
It22	.767	It21	.778
		It8	.758
		It19	.785
		It23	.885

Nota. Cargas Factoriales > .30 aceptable. Varianza explicativa >.40% (aceptable)

En el análisis de estructura interna del instrumento se identificó que las cargas factoriales declararon puntuaciones por encima del .30, lo que indicó la pertinencia del

ítem para el factor; así mismo, cuando se analizó la varianza total explicada se reportó un valor del 55.0% (aceptable). El análisis de Káiser-Mayer-Olkin (KMO) fue aceptable ya que reportó un valor de .905

**Tabla 4**

*Reporte de puntuaciones tipificadas para el contraste de docentes universitarios en contexto de pandemia.*

Variables	Niveles para la muestra			
	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
Estrés Laboral	<= 68	69 a 98	99 a 114	>114
Clima Organizacional	<= 11	12 a 14	15 a 17	> 17
Estructura Organizacional	<= 12	13 a 14	15 a 17	> 17
Territorio Organizacional	<= 8	9 a 12	13 a 14	>14
Tecnología	<= 9	10 a 11	12 a 13	>13
Influencia del líder	<=10	11 a 14	15 a 18	>18
Falta de Cohesión	<=11	12 a 15	16 a 19	>20
Respaldo del grupo	<=8	9 a 11	12 a 15	>15

Nota. Para la construcción de puntos de cohorte (baremos) se utilizó como guías el percentil 25, 50 y 75. Los puntajes descritos son los directos, según el rango se le atribuye un determinado nivel.

En la tabla 4 se declaró las puntuaciones tipificadas, que fueron construidas para la muestra de docentes universitarios que trabajaron de forma remota en contexto de pandemia; en la tabla se plantearon cuatro niveles (bajo, moderado, alto y muy alto), diferenciándose de la escala original (Chipoco et al., 2018) que propuso como niveles al de tipo bajo, intermedio, estrés y alto, los cuales pueden generar dudas al momento de la interpretación.

### 3.2. Resultados de tipo general y específicos

**Tabla 5**

*Niveles de estrés laboral en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana.*

Niveles	F	%
Estrés Bajo	22	17.6
Estrés Moderado	74	59.2
Estrés Alto	11	8.8
Estrés Muy Alto	18	14.4

Nota. f = frecuencia, % = porcentajes percibidos; los niveles fueron referenciados en base a las puntuaciones tipificadas de la tabla 3.

En relación con la tabla 5 se describe el análisis de estrés laboral percibido por los docentes, el cual evidenció tendencia moderada (59.2%) y sólo el 17.6% de docentes presentó niveles bajos respecto al estrés percibido en sus actividades de trabajo.

**Tabla 6**

*Niveles de estrés laboral, para la dimensión respaldo de grupo, en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana.*

Niveles	F	%
Estrés Bajo	29	23.2
Estrés Moderado	59	47.2
Estrés Alto	31	24.8
Estrés Muy Alto	6	4.8

Nota. f = frecuencia, % = porcentajes percibidos; los niveles fueron referenciados en base a las puntuaciones tipificadas de la tabla 3.

En la tabla 6 se describe el análisis de estrés laboral percibido, para la dimensión respaldo de grupo, el cual reportó una tendencia de mayor segmento moderado (47.2%), aunque hubo un 24.8% de docentes que indicó niveles altos para este componente.

**Tabla 7**

*Niveles de estrés laboral, para la dimensión falta de cohesión, en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana.*

Niveles	f	%
Estrés Bajo	28	22.4
Estrés Moderado	62	49.6
Estrés Alto	24	19.2
Estrés Muy Alto	11	8.8

Nota. f = frecuencia, % = porcentajes percibidos; los niveles fueron referenciados en base a las puntuaciones tipificadas de la tabla 3.

En la tabla 7, al describir el estrés laboral en base a la percepción de cohesión, se apreció una tendencia moderada (49.6%), mientras que sólo el 22.4% declaro percibir niveles bajos para este componente. Se precisa que sólo un 8.8% de docentes percibieron niveles Muy altos de estrés laboral en función a la percepción de cohesión organizacional.

**Tabla 8**

*Niveles de estrés laboral, para la dimensión influencia del líder, en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana.*

Niveles	f	%
Estrés Bajo	23	18.4
Estrés Moderado	60	48.0
Estrés Alto	27	21.6
Estrés Muy Alto	15	12.0

Nota. f = frecuencia, % = porcentajes percibidos; los niveles fueron referenciados en base a las puntuaciones tipificadas de la tabla 3.

En la tabla 8, al describir los resultados, se reportó que, para la dimensión influencia del líder, se apreció tendencia moderada (48.0%) y sólo el 18.0% de docentes presentó niveles bajos para este componente. Así mismo se apreció que el 12.0% de docentes encuestados indicó niveles de estrés Muy Alto debido a la percepción de influencia del líder.

### **Tabla 9**

*Niveles de estrés laboral, para la dimensión influencia del líder, en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana.*

Niveles	f	%
Estrés Bajo	31	24.8
Estrés Moderado	66	52.8
Estrés Alto	12	9.6
Estrés Muy Alto	16	12.8

Nota. f = frecuencia, % = porcentajes percibidos; los niveles fueron referenciados en base a las puntuaciones tipificadas de la tabla 3.

En cuanto a la tabla 9 se describe el estrés laboral, respecto al territorio organizacional, en donde se apreció la tendencia moderada en más de la mitad de los participantes (52.8%), mientras que sólo el 24.8% de docentes presentó niveles bajos para este componente. Así mismo se apreció que el 12.0% de docentes encuestados indicó niveles de estrés Muy Alto en base al componente de territorio organizacional.

### **Tabla 10**

*Niveles de estrés laboral, para la dimensión tecnología, en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana.*

Niveles	f	%
Estrés Bajo	52	41.6
Estrés Moderado	35	28.0
Estrés Alto	17	13.6
Estrés Muy Alto	21	16.8

Nota. f = frecuencia, % = porcentajes percibidos; los niveles fueron referenciados en base a las puntuaciones tipificadas de la tabla 3.

En cuanto a la tabla 10, se describe el estrés laboral percibido, para la dimensión tecnología, describió tendencias Bajo (41.6%) y moderada (28.0%) de docentes participantes de la investigación.

**Tabla 11**

*Niveles de estrés laboral, para la dimensión estructura organizacional, en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana*

Niveles	f	%
Estrés Bajo	42	33.6
Estrés Moderado	29	23.2
Estrés Alto	30	24.0
Estrés Muy Alto	24	19.2

Nota. f = frecuencia, % = porcentajes percibidos; los niveles fueron referenciados en base a las puntuaciones tipificadas de la tabla 3.

En relación con la tabla 11, se declaró el reporte de estrés laboral percibido, para la dimensión estructura organizacional, en donde hubo tendencia Baja (33.6%) y también en tendencia Alta (24.0%) en los docentes participantes del estudio. Así también, se describió que el 19.2% de participantes percibieron un nivel de estrés muy alto respecto a la estructura organizacional.

**Tabla 12**

*Niveles de estrés laboral, para la dimensión Clima organizacional, en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana*

Niveles	f	%
Estrés Bajo	34	27.2
Estrés Moderado	47	37.6
Estrés Alto	25	20.0



---

**Estrés Muy Alto****19****15.2**

---

Nota. f = frecuencia, % = porcentajes percibidos; los niveles fueron referenciados en base a las puntuaciones tipificadas de la tabla 3.

En la tabla 12 se describió el nivel de estrés laboral percibido, para la dimensión Clima organizacional, describió tendencia moderada (37.6%) y bajo (27.2%) en los docentes participantes de la investigación. Así mismo se apreció que un 15.2% de encuestados percibieron niveles altos de estrés en base al clima organizacional.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El desarrollo de una investigación cuantitativa, parte de la medición que se pueda dar a partir de la aplicación de instrumentos de psicométricos; en este sentido fue pertinente reportar la evidencia del instrumento, ya que este contaba con un antecedente que proponía un modelo bifactorial (Suárez, 2013); sin embargo al realizar el análisis de fiabilidad y análisis factorial se encontró que hubo una mayor varianza explicada en el modelo de siete dimensiones, así como evidencia de respuesta al ítem (confiabilidad con el coeficiente omega); así mismo la propuesta bifactorial del instrumento se realizó con una muestra distinta a la del estudio (Call center) por lo que tampoco fue pertinente utilizarla como un modelo de estructuración. Se respetó el modelo original, el cual tuvo como antecedente la investigación de Chipoco et al. (2018), así como las evidencias psicométricas declaradas en los resultados de la investigación precedente. A partir de la evidencia confirmada (indicadores de validez y confiabilidad) se diseñó puntuaciones percentiles para tipificar a la muestra total y realizar los análisis descriptos posteriores con los que se respondió a los objetivos del estudio.

Corroborado la pertinencia de los instrumentos para su aplicación en la muestra de estudio, el propósito global de la investigación se enfocó en identificar el nivel de estrés laboral en docentes de una universidad privada de Lima metropolitana; en esta línea se encontró niveles moderados de estrés (59.2%) en el gran segmento muestral, aunque hubo un 14.4% con marcados Muy Altos. Estos resultados fueron coincidencias con lo mencionado por Navarro (2020) quien en su investigación reportó que los docentes indicaban una tendencia del 24.5% de estrés laboral alto, así mismo reportó similitudes con lo señalado por Cuadros y Marrufo (2021) quien en su estudio reportaron tendencias de estrés con tendencia elevada en un 21%, sin embargo discrepa con lo señalado por Soria (2018) ya que en su estudio sólo reportó un leve segmento del 16.7% de participante que reportaron

estrés alto. Estos resultados se explican en función al sustento teórico planteado por Karasek (1981) quien afirmó que en la medida que las demandas cambien o se incrementen, aumentará la tensión psicológica (mental), así como la sobrecarga de actividades generará sentimientos de inferioridad, irritabilidad y fatiga (Golembiewski et al., 1983); en este sentido, el haberte enfrentado a una coyuntura nueva, en donde se requería aprender nuevas actividades y adecuarse a una coyuntura que demandaba cambios internos y externos (a nivel organizacional) incrementó la sobrecarga del docente universitario que se enfrenta a la docencia en su modalidad virtual, teniendo un impacto a nivel físico y/o potencialmente psicológico (García et al., 2017).

Cabe destacar, que para presentar los resultados, fue pertinente reportar la evidencia del instrumento, ya que este contaba con un antecedente que proponía un modelo bifactorial (Suárez, 2013); sin embargo al realizar el análisis de fiabilidad y análisis factorial se encontró que hubo una mayor varianza explicada en el modelo de siete dimensiones, así como evidencia de respuesta al ítem (confiabilidad con el coeficiente omega); así mismo la propuesta bifactorial del instrumento se realizó con una muestra distinta a la del estudio (Call center) por lo que tampoco fue pertinente utilizarla como un modelo de estructuración. Se respetó el modelo original, el cual tuvo como antecedente la investigación de Chipoco et al. (2018), así como las evidencias psicométricas declaradas en los resultados de la investigación precedente. A partir de la evidencia confirmada se diseñó puntuaciones percentiles para tipificar a la muestra total y realizar los análisis descriptos posteriores con los que se respondió a los objetivos del estudio.

Así también, la investigación buscó identificar el nivel de estrés, con relación a la dimensión de respaldo de grupo en los docentes universitarios; el resultado reportó una tendencia de tipo moderada (47.2%), con indicadores altos (24.8%) y muy altos (4.8%). Estos resultados observados mostraron compatibilidad con lo señalado por Pinillas y

Jiménez (2019), el cual encontró indicadores altos y relativamente altos en un 17.5% de docentes, así también mostró similitudes con lo señalado por Sánchez y Muñoz (2022) quienes en su investigación encontraron que el 49% de docentes reportaron estrés laboral intermedio (siendo coincidente con lo ubicado en el resultado). Estos datos empíricos se explican en términos de Gonzáles et al. (2022) quienes señala que las condiciones no óptimas provocarán un incremento en la respuesta emocional/física de la persona, si es que no presenta recursos de afrontamiento; así también se sostiene en lo mencionado por Barrera et al. (2022) ya que en su propuesta teórica el factor de clima laboral juega un factor protector importante en el afronte de situaciones externas que pueden incrementar las respuestas de estrés.

Del mismo modo, el estudio buscó describir los niveles de estrés laboral en función a la falta de cohesión de grupo de trabajo, observándose un nivel de tendencia moderada (49.6%), mostrando coincidencia con lo manifiesto por Cuadros y Marrufo (2021) quien en su estudio reportaron tendencias de estrés con tendencia elevada en un 21%, así como lo señalado por Sánchez y Muñoz (2022) quienes reportaron una tendencia de estrés intermedio (49%). Estos resultados se explican en base al fundamento de Barrera et al. (2022), puesto que en el modelo teórico se sostiene que los factores de clima laboral y apoyo fungirán de variables protectoras frente a eventos estresantes.

Además, la investigación buscó describir el impacto de la influencia del líder como factor predisponente o desencadenante del estrés, encontrándose una tendencia moderada (48.0%), aunque también hubo niveles de estrés altos (21.6%) y muy altos (12.0%) en una proporción importante. Estos resultados fueron similares con lo señalado por Sánchez y Muñoz (2022) quienes reportaron una tendencia de estrés intermedio (49%). Esta respuesta empírica observada presenta asidero en lo señalado por Barrera et al. (2022) y lo manifiesto por Rodríguez et al. (2018) ya que en sendas teorías se brinda relevancia a factores estresores

vinculados a las condiciones de la organización, así como la sobrecarga dentro y fuera del trabajo, en ese sentido, en el contexto de pandemia posiblemente los docentes no percibieron un respaldo sostenido de una figura de autoridad (coordinador), unido con el incremento de exigencia y uso de recursos propios, lo que desencadenó en indicadores significativos asociados al estrés percibido.

Otro de los propósitos de la investigación fue reportar el impacto del territorio como factor agravante de estrés, encontrándose un 52.8% en nivel moderado, como consecuencia de no contar con espacios privados, ni las condiciones adecuadas para desempeñar su laboral profesional; estos datos fueron similares a lo manifestado por Sánchez y Muñoz (2022) quienes declararon una tendencia de estrés intermedio (49%), así como lo señalado por Navarro (2020) quien en su investigación precisó que los docentes indicaban una tendencia del 24.5% de estrés laboral alto. Estos hallazgos se sostienen en lo manifestado por Barrera et al. (2022), ya que en el modelo teórico plantea que los factores de estructura organizacional, tecnología y recursos serán considerados importantes para el afronte al nivel de exigencia al trabajo, lo cual implica que al ser carentes se convertirán en variables que incidan en la prevalencia del estrés en los colaboradores.

En relación al impacto de la tecnología, los colaboradores indicaron que la tendencia fue baja (41.6%) aunque hubo un 13.6% de docentes que reportaron un nivel de estrés alto, así como un 16.8% que señaló un nivel Muy Alto; estos resultados fueron medianamente similares con lo manifestado por Rivas y Navas (2020) que en su estudio señalaron una tendencia moderada de estrés, del mismo modo mostró compatibilidad con lo reportado por Soria (2018) quien en su investigación indicó la presencia del 22.2% de estrés bajo, aunque hubo un 16.7% de docentes que señalaron estrés alto. Esto fue explicado por Barrera et al. (2022), ya que en el modelo teórico se le da importancia a los materiales y equipos, pues estos serán factores protectores para el afrontamiento; así mismo mostró similitudes con lo

manifiesto por Guerrero (2002) quien reporta que las condiciones de trabajo (actividades y medio laboral) disminuirán el riesgo psicosocial a desarrollar estrés laboral.

En la misma línea, también se buscó describir el nivel de estrés laboral, teniendo como base la estructura organizacional; el resultados detalló una tendencia baja (33.6%) aunque hubieron picos importantes en el nivel Alto (24.0%) y Muy Alto (19.2%), siendo esto coincidente con los estudios de por Sánchez y Muñoz (2022) quienes reportaron una tendencia de estrés intermedio (49%), así como los resultados declarados por Soria (2018) ya que en su estudio sólo precisó un leve segmento del 16.7% de participantes que percibieron estrés alto. Estos resultados declaran que para el docente universitario es importante contar con una cadena de procesos definida, así como actividades claras en el quehacer profesional. Estos resultados presentan fundamento en lo manifiesto por Guerrero (2002) ya que en su propuesta teórica señala lo importante de estructurar las condiciones de trabajo como factor protector y es justamente esta variable la que puede desencadenar estrés, en unión con otras variables propias de cada persona (Barrera et al., 2022).

Finalmente, el estudio buscó describir el nivel de estrés percibido, como consecuencia del clima organizacional, encontrándose un nivel Moderado (37.6%), aunque hubo un 20% que percibió niveles altos de estrés y otro 15.2% que mencionaron niveles Muy Altos. Esto se explica en el sentido de que mientras el colaborador no se perciba importante en la organización, será un factor potencialmente activador de estrés; esta explicación encuentra asidero en lo manifiesto por Guerrero (2002) y Barrera et al. (2022) ya que estos autores declaran la importancia del clima como variable desencadenante del estrés.

#### **4.1. Limitaciones**

Es preciso señalar que, si bien los datos observados en la muestra de estudio, evidencian indicadores de salud mental laboral atenuada, una de las limitaciones del estudio

es la dificultad de generalizar los datos (aun de forma prevalente) ya que para lograr ello se requeriría una muestra de mayor proporción (tipo censal), lo que implica incrementar la inversión para la recolección de datos; así mismo la dificultad en la recolección de información (modalidad virtual) afectó la calidad de la data puesto que no se pudo cotejar cada respuesta de la prueba, pudiendo haber presencia de sesgo no controlado producto de la comprensión de los ítems.

#### **4.2. Implicancias**

En la línea de implicancias, estos resultados sirven de insumo inicial para que se puedan diseñar estudios censales en la comunidad educativa que permita tener una medición del docente en el reto de compartir información, así como desarrollar factores protectores de tipo organizacional que puedan coadyuvar a hacer frente a posibles cuadros de estrés que el profesional puede desarrollar; así también, si bien se reportó evidencias psicométricas del instrumento, se sugeriría ampliar muestras y robustecer la evidencia factorial confirmatoria en el ámbito organizacional, para que sirva de insumo de detección temprana.

#### **4.3. Conclusiones**

- Se confirmó que el instrumento, en su estructura original presentó evidencias a nivel de fiabilidad y estructuración factorial; así mismo se pudo crear puntuaciones tipificadas para la muestra de docentes participantes en contextos virtuales de condición laboral.
- Se concluyó que hubo una tendencia moderada de indicadores de estrés laboral en docentes de una universidad privada de Lima metropolitana.
- Se declaró que hubo un 47.2% de indicadores moderados para el estrés laboral en función al respaldo de grupo. Lo que significa que el contexto y las condiciones

evaluadas no se percibió el apoyo del grupo humano, lo que agravó la percepción del estrés.

- Se reportó que hubo una tendencia moderada (49.6%) de indicadores de estrés en función a la cohesión percibida en la organización, lo que se interpreta como una baja percepción de unión entre los diferentes actores organizacionales del trabajo universitario.
- Se concluyó que hubo una percepción moderada (48.0%) de indicadores de estrés laboral, según la influencia del líder en docentes universitarios de una institución privada de Lima metropolitana. Lo que se entiende como una baja percepción de apoyo por parte de sus coordinadores/superiores, lo cual agravó los indicadores de estrés en el grupo analizado.
- Se declaró un nivel de estrés con tendencia moderada (52.8%) en relación con la percepción de territorio organizacional en docentes universitarios de una entidad privada. Lo que significa como la percepción de no contar con un espacio privado, ni las condiciones adecuadas, fueron agravantes para desencadenar niveles importantes de estrés.
- Se reportó un nivel bajo de estrés laboral (41.6%) en relación la percepción de tecnología suficiente en docentes participantes de una institución privada. Lo que da a entender que, para los catedráticos, la percepción de no tener un conocimiento claro del manejo de la educación e-learning, así como plataformas de educación en línea, desencadenaron bajos niveles de estrés.
- Se concluyó la percepción de estrés laboral bajo (33.6%) en relación con la estructura organizacional en docentes universitarios de una institución privada de Lima Metropolitana. Lo que refleja que la percepción de no contar con procesos definidos en el desarrollo de actividades curriculares, en contexto virtual, vulneró el estado de



equilibrio entre los docentes, por lo que fue más predispone la muestra de indicadores de estrés.

- Se afirmó una tendencia moderada de estrés (37.6%) en función al clima organizacional percibido por docentes universitarios de una entidad privada de Lima metropolitana. Lo que explica la importancia de percibir objetivos claros en el trabajo, así como no percibirse importantes en la estructura organizacional, puede desencadenar factores de vulnerabilidad al estrés.

## REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. & García, C. (2012). *Medición en Ciencias Sociales y de la Salud*. Editorial Síntesis.
- American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA] & National Council on Measurement in Education [NCME]. (2018). *Estándares para Pruebas educativas y Psicológica*. American Educational Research Association
- Barrera Rodríguez, M.; Deroncele Acosta, A.; & García Vega, M. 2022. Intervención psicosocial en el manejo del estrés laboral. Empresa RENTE, Cuba.  
<https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5780/4967>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad De Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- CENINCI (sf). *Guía para la elaboración de las consideraciones éticas en la investigación con seres humanos / no humanos*  
<http://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/Ciul/documentos/COMITE/ModConsEticas.pdf>
- Chávez Orozco, C. (2017). *Estrés, salud y psicopatologías laborales. Síndrome de burnout en profesionales de la educación superior en Ecuador* (Doctorado). Universidad de Extremadura.
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E., (2017). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 63-76.  
<https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

- Chiang Vega, M.; Riquelme Neira, G., & Rivas Escobar, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chipoco Rodríguez, J., Flores Ascención, A., Torres Valdivia, L., & Varea López, U. (2018). *Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao* (Magíster). Pontificia Universidad Católica Del Perú Escuela De Posgrado.
- Cuadros, D. P., & Marrufo, V. K. (2022). *Estrés y ansiedad en docentes de una universidad de Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/31773>
- Domínguez-Lara, S. & Merino-Soto, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (2), 1326-1328. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77340728053>
- El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral*. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. (2020). <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>.
- Espadas, P., (2016). Factores psicosociales de riesgo: Estrés laboral y Burnout (Tesis de Pregrado). Universitat de les Illes Balears, España.
- Félix Verduzco, R., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. (2018). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 0(64). <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

- García Monroy, A.; Martínez Allende, L. & Linarez González, E. 2017. Cómo afecta el estrés del docente, en el desempleo académico del estudiante de UPIBI - IPN. Universidad Profesional Interdisciplinaria de Biotecnología, Instituto Politécnico Nacional. <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/download/661/757/2673>
- Golembiewski, R. T.; Munzenrider, R. F. Y Caiuer, D. (1983). «Phases of Progressive Burnout and their Work Site Covariants: Critical Issues in OD Research and Praxis». *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4): (461-481).
- Gonzales, J., Lanchipa-Ale, A., Puma, E., Mansilla, E., & Laura, P. (2022). Positive Dimensions of Mental Health and Personality in a Sample of University. *Journal of Medicinal and Chemical Sciences*, 5 (7 (Special Issue)), 1215-1223. doi: 10.26655/JMCHEMSCI.2022.7.10
- González, J. (2016). Análisis situacional del estrés laboral y sintomatología más común en el personal aeronáutico del servicio de vigilancia aérea 50 del ministerio de seguridad pública de Costa Rica (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Guerrero, E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, núm. 43, abril, 2002, pp. 93-112 Universidad de Zaragoza, España
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, R. & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Universidad de Celaya.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una Visión General.  
<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518?t=1551312519071>

Juarez A., et al. (2014). *Demanda/Control y la Salud Mental en Profesionales de la Salud: Un estudio en seis países Latinoamericanos*. Información psicológica.  
<https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/215/177>

Karasek, R. A. (1981). «Job Socialisation and Job Strain: The Implications of Two Related Psychosocial Mechanism for Job Design». En Working Life de B. GARDELL Y C. JOHANSSON. (75-94). Chichester: John Wiley and Sons.

Kline, M. (2015). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4<sup>th</sup> edition). The Guilford Press

Lima Morales, V. (2019). *Estrés Laboral: Revisión teórica de una enfermedad del Siglo XXI*. Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5821/Lima%20Morales%20Vilma%20Ivonne.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lima Orbegoso, L. (2017). *Estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una Universidad Privada de Lima* (Magíster). Universidad César Vallejo Escuela de Posgrado.

- López, Z. (2014). Factores que contribuyen al estrés laboral de los maestros de la Escuela Superior de Educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes. Tesis doctoral. Puerto Rico: Universidad Metropolitana.
- Medina, S.; Preciado M.; y Pando, M. (2007) Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos. Revista de Salud Pública y Nutrición. Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Recuperado de: [http://www.respyn.uanl.mx/viii/4/articulos/escala\\_estres.htm](http://www.respyn.uanl.mx/viii/4/articulos/escala_estres.htm)
- Navarro, D. (2020). *Fatiga y estrés en docentes universitarios según características sociodemográficas* (Licenciatura). Universidad Señor de Sipán.
- Organización Panamericana de la Salud (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*.
- Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés, de los docentes de la Facultad de Humanidades de Psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar. Guatemala De La Asunción* (Licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Ortiz Guzmán, A. (2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo*. Universidad Autónoma de Nuevo León. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* (Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar- Ecuador.

Parihuamán Anceto, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, Distrito de Chulucanas - Morropón - Piura. Universidad de Piura. (Maestría).  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE\\_EDUC\\_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pinilla, J. & Jiménez, M. (2019). *Factores asociados al estrés percibido por los docentes de planta de la Fundación Universitario Los Libertadores* (Licenciatura). Universidad Los Libertadores, Bogotá – Colombia.

Pinillos, J. & Fiorentini, G. (2017). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo, 2017.* Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/3493>

Rivas, C. & Navas, E. (2020). *Estrés laboral y autoeficacia docente en profesores de dos universidades privadas* (Maestría) Universidad Marcelino Champagnat.

Rodríguez-Martínez, M., Tovalín-Ahumada, J. H., Gil-Monte, P. R., Salvador-Cruz, J., & Aclé-Tomasini, G. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *INFORMACIÓN PSICOLÓGICA*, (115), 93–106. <https://doi.org/10.14635/IPSIC.2018.115.11>

Rojas, J. (2017, 05 de junio) ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla? Diario la Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/?ref=gesr>

Sanca, K. & Vera, N. (2018). *Relación del liderazgo directivo y el estrés laboral en el personal de la Universidad Autónoma del Sur Arequipa, (2018)* (Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Sánchez, R., (2017). Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú.

Sánchez, G., & Muñoz, J. (2022). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios. Riobamba, 2022 (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

Selye, H.(1980). *Selye's Guide to Stress Research* (Vol. I). Nueva York: Van Nostrand Reinhold

Soria Reinozo, J. (2018). *Estrés docente y estrategias de afrontamiento en profesores de la universidad técnica de Ambato* (Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato – suneduvalenciaEcuador.

Stavroula Leka BA MSC Phd, Professeur Amanda Griffiths CPsychol AFBPsS FRSH y Professeur Tom Cox CBE. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Institute of Work, Health & Organisations. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)

SUNEDU. (2018). *Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/747830/Informe-Bienal-sobre-realidad.pdf>

Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. Revista PsiqueMag <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>



Valencia J. Enríquez, D. (2019). Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. *Boletín Informativo CEI*, 6(3), 41-48.  
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108>

Ventura-León, J. & Caycho-Rodríguez, T. (2017). Coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (1), 625-627.  
<https://www.researchgate.net/publication/313623697>

Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral. Análisis y prevención*. Ed. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

WMA - *The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Wma.net. (2017).  
<https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.

## ANEXOS

### ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Raquel Tello Cabello, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud., Carrera profesional de Psicología., ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo del proyecto de investigación del(os) estudiante(s):

1. *Caballero Mazuelos, Fiorella Alessandra*
2. *Carranza Fuentes, Jahaira Antonella*

Por cuanto, **CONSIDERA** que el proyecto de investigación titulado: “Estrés laboral en Docentes Universitarios de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, 2020” para aspirar al título profesional por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.



---

Mg. Raquel Tello Cabello

Asesor