



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN ESPECIALIZADA EN LA ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLÉS, EN LIMA METROPOLITANA, DURANTE EL AISLAMIENTO SOCIAL EN EL AÑO 2020.”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor:

Carlos Alberto Ortiz Saenz

Asesor:

Dra. Shirley Fiorella Simbrón Espejo

Lima - Perú

2021

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Dra. Shirley Fiorella Simbrón Espejo, 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 de la tesis de los estudiantes:

- Ortiz Saenz Carlos Alberto

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: Estrés laboral en docentes de enseñanza virtual de idioma inglés de una institución privada, sede pueblo libre, durante el aislamiento social en Lima metropolitana en el 2021 para aspirar al título profesional de: Licenciado en Psicología por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

---

Dra. Shirley Fiorella Simbrón Espejo  
Asesor

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Carlos Alberto Ortiz Saenz para aspirar al título profesional con la tesis denominada: Estrés Laboral en docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el año 2020

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y  
Apellidos  
Jurado  
Presidente

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y  
Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y  
Apellidos  
Jurado

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres y hermano que siempre están allí acompañándome en cada reto que me trazo; así como, a mi esposa, mi eterna compañera; quien está conmigo en momentos tanto de tranquilidad, felicidad y dificultad. Gracias familia, por su amor incondicional y fuerzas que me permiten seguir creciendo.

### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los docentes de mi alma mater y centros de internado, Asociación centro Psicoterapéutico de Desarrollo Integral (ACEPDI) e Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), quienes me guiaron durante la formación profesional y a través de ellos involucrarme más en el mundo de la psicología.

## TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS .....	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS .....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
Resumen.....	11
Abstract.....	12
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Orígenes de los conceptos de estrés y estrés Laboral.....	21
1.4. Modelos del Estrés Laboral.....	26
1.5. Determinantes del Estrés Laboral y Factores de Riesgo Psicosociales.....	30
1.6. Estrés Laboral en docentes .....	32
1.7. Formulación del problema .....	36
1.7.1. Problema General.....	36
1.7.2. Problemas Secundarios .....	36
1.8. Objetivos .....	36
1.8.1. Objetivos General .....	36
1.8.2. Objetivos Específicos.....	36
1.9. Justificación.....	37
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....	38
2.1. Tipo de investigación .....	38
2.2. Enfoque de la Investigación .....	39
2.3. Nivel de Investigación.....	39

2.4.	Diseño de Investigación .....	40
2.5.	Población y Muestra.....	40
2.5.1.	Población.....	40
2.5.2.	Muestra.....	41
2.6.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	42
2.6.1.	Técnicas .....	42
2.6.2.	Instrumento .....	42
2.6.3.	Procedimiento de recolección de datos .....	47
2.6.4.	Análisis de datos / Procesamiento de datos .....	47
2.7.	Aspectos éticos.....	48
CAPÍTULO 3. RESULTADOS .....		49
3.1.	Niveles de estrés Laboral Global. ....	49
3.2.	Niveles de Estrés Laboral, en la dimensión “Superiores y Recursos” .....	49
3.3.	Niveles de estrés laboral, en la dimensión “Organización y Equipo de Trabajo” .....	52
3.4.	Niveles de Estrés Laboral según factores sociodemográficos .....	55
3.4.1.	Según el Sexo.....	55
3.4.2.	Según la Edad.....	56
3.4.3.	Según el Grado de Instrucción.....	60
3.4.4.	Según Estado Civil.....	61
3.4.5.	Según Número de Hijos .....	62
3.4.6.	Según Composición Familiar.....	64
3.4.7.	Según Convivencia con familiar vulnerable al COVID-19 .....	66
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....		68
4.1.	Discusión .....	73
4.2.	Conclusiones .....	75
4.3.	Recomendaciones.....	77
CAPÍTULO 5. REFERENCIAS .....		80
ANEXO.....		84

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Ficha técnica de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS .....	43
Tabla 2.Áreas que mide la escala .....	44
Tabla 3.Niveles de estrés laboral.....	44
Tabla 4.Dimensiones y Áreas adaptadas al contexto peruano .....	45
Tabla 5.Niveles de estrés laboral adaptado al contexto peruano.....	46
Tabla 6.Validez de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS .....	46
Tabla 7.Confiabilidad de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS.....	47
Tabla 8.Estrés Laboral Global	49
Tabla 9.Categorías de Estrés Laboral - Dimensión “Superiores y Recursos” .....	50
Tabla 10.Moda y Mediana	50
Tabla 11.Ítems en la dimensión Superiores y Recursos .....	51
Tabla 12.Categorías de Estrés Laboral - Dimensión “Organización y Equipo de Trabajo” .....	52
Tabla 13.Moda, Mediana, Desviación, Rango, Mínimo y Máximo .....	53
Tabla 14.Ítems en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo .....	54
Tabla 15.Número de docentes según Sexo.....	56
Tabla 16.Niveles de Estrés Laboral según género .....	56
Tabla 17. Número de docentes según Grupos Etarios.....	57
Tabla 18.Datos descriptivos en función a las respuestas.....	59
Tabla 19. Número de docentes según Grado de Instrucción.....	60
Tabla 20. Número de docentes según Estado Civil.....	61
Tabla 21. Número de docentes según Número de hijo(s) .....	62



Tabla 22. Número de docentes según Composición familiar..... 64

Tabla 23 . Número de docentes según Convivencia con algún familiar  
vulnerable al COVID-19 66

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1.Episodio de tensión o estrés.....	22
Figura2.Modelo Procesual de French y Kahn (1962) .....	27
Figura3.Modelo de la Demandas - Control de Karasek (1979).....	29
Figura4.Nivel del estrés laboral en “Superiores y Recursos” .....	50
Figura5.Marcaron “ocasionalmente es fuente de estrés” y “Algunas veces es fuente de estrés” en los ítems 2,4,15 y 21	52
Figura6.Nivel de Estrés Laboral en “Organización y Equipo de Trabajo” .....	53
Figura7.Marcaron “ocasionalmente es fuentes de estrés” en los ítems 11, 12, 13, 14 y 16.....	55
Figura8.Nivel de estrés laboral global por grupos de edad .....	57
Figura9.Gráfica cajas y bigotes de las edades .....	59
Figura10.Niveles de Estrés Laboral según Grado de Instrucción .....	60
Figura11.Niveles de Estrés Laboral según Estado Civil .....	62
Figura12.Niveles de Estrés Laboral según composición familiar .....	63
Figura13.Niveles de Estrés Laboral según composición familiar .....	65
Figura14.Niveles de estrés laboral según convivencia con familiar vulnerable al COVID 19 .....	67

## RESUMEN

La presente investigación de tipo exploratorio - descriptivo, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de aplicación transversal; midió los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, durante el aislamiento social ocasionado por el COVID-19. Debido a que, se vieron forzadas a implementar la enseñanza virtual en un periodo aproximado de dos meses, poniendo en evidencia las carencias, en muchas de ellas, de una plataforma tecnológica y manejo de la educación a distancia. Los docentes, podrían ser sujetos a la no renovación de contrato o aplazamiento de inicio laboral, de no cumplir los requerimientos; generando condiciones para la presencia del estrés laboral. La población estuvo conformada por 70 docentes pertenecientes a la misma sucursal; de los cuales se eligieron indistintamente 40 individuos de ambos sexos. Los instrumentos utilizados fueron la adaptación peruana de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, que midió la percepción global y dimensional del estrés, y un cuestionario de datos sociodemográficos. Se concluyó, que existe un predominio de Bajo nivel de estrés en los docentes, tanto a nivel global (87.5%), dimensional (97.5% en “Superiores y Recursos” y 95% en “Organización y equipo”) y, en relación a factores sociodemográficos (88.2 % en sexo, 89.4% en edad, 90.8% en grado de instrucción, 87.3% en estado civil, 90.9% en número de hijos, 88.2% en composición familiar, y 83.5% en integrante familiar vulnerable al COVID-19). Solo un 10% (4 docentes) obtuvo Promedio Alto y 1 alcanzó un Alto nivel de estrés, ambas categorías constituidas por mujeres. También se identificaron 9 contextos que son ocasionalmente fuente de un nivel de estrés Promedio Bajo y Alto, y se asocian a la Estructura Organizacional, La Cohesión y Respaldo de grupo, El territorio Organizacional, la Tecnología y Clima Organizacional

*Palabras clave:* Estrés laboral, factores sociodemográficos, docentes, educación virtual.

## ABSTRACT

The present investigation of exploratory - descriptive type, with a non-experimental design, quantitative approach and of transversal application; measured the levels of work stress in teachers of an Institution specialized in the teaching of the English language, during the social isolation caused by COVID-19. With this, the institutions were forced to implement virtual teaching in a period of approximately two months, highlighting the deficiencies of a technological platform and management of distance education. Teachers could be subject to non-renewal of contract or postponement of employment, if they do not meet the requirements; generating conditions for the presence of work stress. The population consisted of 70 teachers belonging to the same branch; of which 40 individuals of both sexes were randomly chosen. The instruments used were the Peruvian adaptation of the ILO-WHO Occupational Stress Scale, which measured the global and dimensional perception of stress, and a sociodemographic data questionnaire. It was concluded that there is a predominance of Low level of stress in teachers, both globally (87.5%), dimensionally (97.5% in "Superiors and Resources" and 95% in "Organization and team") and, in relation to sociodemographic factors (88.2% in gender, 89.4% in age, 90.8% in education level, 87.3% in marital status, 90.9% in number of children, 88.2% in family composition, and 83.5% in family member vulnerable to COVID- 19). Only 10% (4 teachers) obtained a High Average and 1 reached a High level of stress, both categories constituted by women. 9 contexts were also identified that are occasionally sources of a Low and High Average level of stress, and are associated with Organizational Structure, Group Cohesion and Support, Organizational territory, Technology and Organizational Climate.

*Keywords:* Work stress, sociodemographic factors, teachers, virtual education

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El 31 de diciembre del 2019 en la ciudad de Wuhan, China, se generó un brote de enfermedad por coronavirus en humanos, derivando en una pandemia global; la cual, impactó drásticamente en la dinámica social y hasta la fecha, según datos de la Organización Panamericana de la salud (OPS, 2019), han sido reportados 86 674,208 casos y 2 149, 319 fallecimientos en la región de las Américas. A nivel país, según datos del Ministerio de Salud (MINSa, 2021) la pandemia por COVID-19, ha generado 2 160 000 casos de contagio y 199 000 muertes; siendo Lima, con 29 801 fallecidos, la región con mayor tasa bruta de mortalidad. Asimismo, La OPS, postula que el nuevo coronavirus, que se conoce con el nombre de 2019-nCoV o COVID-19, es una nueva cepa que no se había identificado previamente en el ser humano y se sigue conociendo su mecanismo de interacción, replicación y letalidad.

Al igual que en el año 2003, cuando se tuvo que afrontar por medio de medidas restrictivas, en Asia, Norteamérica, Suramérica y Europa, el brote del Síndrome respiratorio agudo severo (S.A.R.S., debido al SARS CoV2) y el Síndrome respiratorio del Medio Oriente (M.E.R.S., debido a MERS-CoV); ahora, ante el COVID-19, las autoridades gestionaron planes de prevención, intervención y contención, siendo uno de ellos el aislamiento social; a fin de evitar mayores contagios, el incremento de fallecidos y la saturación de los sistemas de salud (Yuan y Liao, 2020, p. 2).

En este contexto y ante la amenaza de la expansión de la enfermedad, gran parte de las dinámicas sociales a nivel mundial se vieron obligadas a migrar hacia entornos virtuales. Así, tenemos que, el campo laboral, la educación, los encuentros socio-familiares, las actividades religiosas y los servicios de salud; se empezaron a gestionar vía plataformas digitales.

El área educativa, en todos sus niveles: escolar, superior y técnico; también, se vieron impactados en el Perú; generando cambios en corto tiempo para la adaptación a la enseñanza virtual en gran parte de sus cursos. En tal sentido, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2020), mediante la resolución ministerial N°160-2020, publicada en el diario El Peruano, oficializó el 4 de abril del 2020, el inicio del año educativo a distancia a nivel nacional, para instituciones educativas públicas y de gestión privada; ello, mientras durara el estado de la emergencia sanitaria.

Los institutos educativos especializados del idioma inglés, no fueron ajenos a esta política de estado, y aquellos que no contaban con protocolos y una estructura online, tuvieron que implementarlos y capacitar a los trabajadores de manera intempestiva para un óptimo desempeño en el trabajo remoto; generado mayores exigencias en el desempeño de los docentes en relación al tiempo de ejecución de las plataformas tecnológicas y su manejo. Como expone Quiranza J. (2020), entornos laborales que demandan una mayor exigencia psicológica en los trabajadores, son aquellos donde probablemente se dará mayor estrés laboral.

Lugo M., et al. (2020) con respecto al uso de la tecnología de información para la educación en un contexto de pandemia, argumentaban que son desafíos críticos y que el cambio en la educación digital no se centra solo a la implementación de nuevos y mejores recursos tecnológicos; sino que requiere el planteamiento de un ecosistema digital ampliado, la explicación de los objetivos a lograr, la escalabilidad y graduabilidad de las políticas digitales en contexto de pandemia, y una planificación a escenarios futuros de educación digital pos pandemia.

Cabe mencionar, que, en algunos casos, existía la posibilidad de la no renovación de contratos, al no adaptarse a los requerimientos, o no otorgar la prioridad para empezar a laborar y esperar la habilitación de nuevos horarios de clases; si el docente no contaba

con un equipo tecnológico en óptimas condiciones para la enseñanza. Con ello, se presentó un estresor adicional, asociado a la incertidumbre laboral y económica por una posible pausa de trabajo. En relación a ello, La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), sostiene, que a consecuencia de la crisis económica y las estrictas medidas de aislamiento frente al COVID-19, se han dado altas tasas de desempleo; generando miedo en los trabajadores asociado a perder el trabajo, recortes salariales y no renovaciones de contratos; llevando a cuestionamientos y graves impactos sobre su futuro y salud mental.

A lo anterior, se sumaron el aislamiento social y el riesgo propio o de algún familiar a enfermarse o fallecer por COVID-19; condición que influía en el desarrollo de estrés en los docentes. Quiranza J. (2020) sustentaba que la pandemia por el COVID-19 había generado un impacto altamente estresante en millones de personas, ante la posible amenaza de la pérdida de la salud y la vida; repercutiendo en la estabilidad psicológica y generando síntomas, como: depresión, agotamiento, ansiedad, baja tolerancia al estrés, sobrecarga laboral, dificultad para la distribución de tareas y falta de realización personal.

Por su lado, La OMS (2020) frente al contexto de pandemia, también, considera que “La salud de los trabajadores se vio afectada por las nuevas condiciones de empleo e inseguridad, pudiendo desencadenar trastornos depresivos, miedo, frustración, insomnio, culpa, incluso, estrés postraumático” (p.6). De igual manera, La OIT (2020) postula que, ante un contexto como la pandemia, las condiciones laborales seguras y saludables son indispensables para la reanudación del trabajo; argumenta que las personas que desempeñan un trabajo desde su domicilio, necesitan una supervisión frente a riesgos psicosociales, como: el aislamiento, las fronteras difusas entre la vida laboral y familiar, y el aumento de riesgo de violencia doméstica.

A nivel nacional, el Ministerio de trabajo (MINTRA, 2020) en su informe sobre las medidas laborales para afrontar el estado de emergencia nacional, expresó que la jornada del trabajo remoto no debe exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales, y que la institución puede brindar la facilidad al trabajador de organizar su jornada laboral en función a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima. Puesto que, ante la falta de adaptación y una percepción de amenaza por excesivas demandas laborales, se genera en el trabajador un estado físico y psíquico, que produce alteraciones orgánicas y anímicas.

Diversos escenarios, como los mencionados; también, se encontraron durante la búsqueda de tesis, internacionales y nacionales, en relación al estrés laboral en docentes durante un contexto de pandemia; encontrando mayor literatura en relación a quienes laboral en la educación básica y superior; y escasa en relación a los especialistas en la enseñanza del inglés.

Por ejemplo, en Ecuador, Oleas J. (2021) presentó la tesis: *Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Cristo Rey" a consecuencia de las actividades de teletrabajo por Covid19*; que tuvo como objetivo identificar el estrés laboral de 80 docentes que se encontraban realizando actividades de teletrabajo. Se aplicó una metodología descriptiva de tipo cuantitativa y se utilizaron la encuesta de Condiciones Laborales de los docentes en actividades de Teletrabajo y el Cuestionario de Escala Sintomática de Estrés. Tras los análisis de datos, se concluyó que el 64% de los docentes presenta estrés laboral elevado y el 97% síntomas de insomnio y cefaleas. En relación a las condiciones físicas de trabajo, el 77% no cuenta con una silla ergonómica, el 42% utiliza el equipo móvil para realizar las actividades, y solo el 14% cuenta con mobiliario idóneo para realizar su trabajo. En relación a las Tecnologías de Información, el 35% lo considera complicado, el 55% refiere que su uso los obliga a trabajar más



rápido e incrementa el tiempo laboral hasta los fines de semana, y, el 58% que ven afectadas su salud.

En Brasil, Pérez, Cápelo y Pinheiro (2020), para la revista electrónica *Enfermería Global*, expusieron sobre el tema: *Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza*; a través de un estudio de tipo analítico y cuyo objetivo fue analizar la presencia de estrés y signos indicativos de depresión. Utilizaron dos instrumentos, La Escala de Estrés Percibido (EEP) y el Inventario de Depresión de Beck (IDB) a una muestra de 163 docentes; concluyendo, que un 42.9% presentó niveles de estrés “leve”, evidenciándose un 57.1% con tendencia al estrés. En relación al género se identificó entre las mujeres un nivel de estrés “leve” y los hombres un nivel “mínimo”. Con respecto, a la depresión, se evidenció que el 74.8% de los docentes se encontraba en la categoría “mínima”, y las mujeres registraban mayores puntajes en relación a los hombres, respecto a la categoría “moderado”.

Cueva, Chica y Lituma (2021) en la investigación: *Medición del nivel de estrés presentado en los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca, provocado por el teletrabajo durante la pandemia de Covid 19*; cuyo objetivo fue comparar los niveles de estrés en los docentes de las distintas escuelas frente a la virtualidad que se da por el teletrabajo. La población estuvo conformada por 18 docentes de la unidad educativa CEBCI y 13 de la unidad educativa Verbo; a quienes se les aplicó la Escala de Apreciación de Estrés (EAE). Se concluyó, que el 68.56% de los docentes presentan Bajos niveles de estrés y, en relación al trabajo remoto; se vio que afecta la dinámica familiar a consecuencia del poco tiempo libre de los docentes.

Por su parte, desde México, Arriola y Barraza (2020) en la investigación: *Perfil descriptivo del estrés laboral docente y su relación con cuatro variables sociodemográficas y dos situacionales*; realizada en una muestra no probabilística de 111 docentes de educación primaria, tuvieron como objetivos de investigación lo siguiente: 1) identificar los estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento; 2) establecer el nivel de estrés laboral; 3) determinar la relación que existe entre el estrés laboral y cuatro variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel máximo de estudios y antigüedad laboral); y 4) determinar la relación que existe entre el estrés laboral y dos variables situacionales (grado que atiende y número de alumnos que atiende). Se empleó El Inventario SISCO para el estudio de estrés laboral en los educadores y, dentro de los hallazgos, se identificaron que los docentes encuestados manifestaron tener un nivel moderado de estrés. En relación a los estresores se registraron con mayor frecuencia: “El trabajo administrativo”, “La sobrecarga de trabajo”, “La acumulación del trabajo” y “El poco o nulo avance de los niños”; mientras que, las de menor tendencia al estrés son: “Problemas personales o laborales con mis compañeros de trabajo”, “Lo numeroso del grupo”, “La falta de apoyo de otros maestros” y “La organización de las actividades a trabajar”. En relación, a la sintomatología, se registró mayor tendencia hacia el “Dolor de cabeza o migraña”, “Fatiga”, “Dolor en el cuello” y “Angustia”. Finalmente, no se evidenciaron relación con el estrés laboral y las variables sociodemográficas.

Naranjo A. (2020), presentó la tesis *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de Covid-19*; en la cual evaluó el nivel de estrés laboral y la modalidad de trabajo, con respecto al contexto de pandemia en 60 maestros de las facultades de filosofía, letras y ciencias de la educación. Se empleó una metodología de investigación no experimental con un enfoque

cuantitativo; usando para la evaluación la Escala de Apercepción de Estrés en el Ámbito Laboral (AEL); obteniendo un 81% de nivel de estrés leve, un 6% nivel moderado y un 13% grave. También, se evidenció que el teletrabajo, afecta, pero no de manera negativa a los docentes; ya que se catalogó como una ventaja para el tiempo en familia, el menor control laboral y mayor flexibilidad en la carga horaria.

En relación al contexto nacional, Sulca R. (2020), presentó el estudio titulado: *Nivel de estrés y perfil de docentes de inglés en instituciones educativas*. Con una muestra de 204 docentes que se encontraban estudiando en el Centro Universitario de educación a distancia de la universidad (CUDED), en dicho trabajo se buscó identificar los respectivos niveles de estrés y perfiles sociodemográfico. Los instrumentos usados fueron la Escala de Estrés Percibido (EPP) y la ficha Ad-Hoc para la recopilación de datos de perfil obteniéndose un 65.2% de docentes con un nivel medio de estrés, un 19.6% con un nivel bajo, y un 15.2% con niveles altos. En relación al género, las mujeres presentaron mayores niveles de estrés que los hombres. Adicionalmente se identificó una correlación negativa entre el estrés, la remuneración mensual y el nivel de dominio del inglés. Como conclusión, se tuvo que existen niveles preocupantes de estrés en docentes con bajo remuneración y pobre dominio del inglés.

Castillo J. (2020) presentó la tesis: *Estrés Laboral en Docentes Universitarios con trabajo remoto de La Facultad De Medicina De Una Universidad Privada De Chiclayo, 2020*; aplicando una metodología no experimental de tipo descriptivo y utilizando la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, adaptada por Suárez en el 2012; evaluó a 68 docentes. Allí, encontró que el 26.5% presentaban niveles Altos de estrés. Con respecto a las dimensiones que exploró, halló un Bajo nivel de estrés laboral en tecnología, falta de cohesión y respaldo de grupo. En relación al género, las mujeres alcanzaron niveles intermedios de estrés, a diferencia de los hombres que obtuvieron niveles leves. En los

grados académicos se observó nivel de estrés Alto en los Magister, Intermedio en los Doctores y Bajo en los licenciados. A nivel de profesión, se identificó un nivel Alto en medicina y psicología; mientras, que en enfermería y odontología obtuvieron un nivel Intermedio.

Margareth V. (2021) presentó la tesis: *Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021*; cuyo propósito fue determinar la relación entre los factores y el estrés laboral, a través de una metodología con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional y con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 111 docentes, a quienes se les aplicó el Cuestionario sobre Factores de Riesgo Psicosocial y el Cuestionario de Estrés Laboral MBI de Maslach. Se obtuvieron como resultados que las condiciones del lugar de trabajo, la carga laboral, el contenido y característica de la tarea, el nivel de exigencia, el desarrollo profesional, las dinámicas de interacción dentro de la organización y la remuneración, se asocian significativamente con altos niveles de estrés laboral; identificándose como relevantes las condiciones, exigencia y contenido y características de las tareas.

Por su parte, Becerra T. (2020) presentó la tesis: *Estrés Laboral y Calidad de vida en tiempos de Pandemia en docentes de escuelas con quintil 1*; cuyo objetivo fue identificar la relación que existía entre ambas variables en una muestra probabilística aleatoria simple conformada por 175 docentes en un contexto de pandemia. Con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, se evaluó con La Escala de Estrés Docente (ED-6) y la adaptación de La Escala de Calidad de Vida; obteniendo como resultado, que existe una correlación significativa de tipo inversa entre el estrés laboral y la calidad de vida. El 46.3% de los evaluados presento niveles Altos de estrés y el 56% una tendencia a Baja calidad de vida.

A nivel sociodemográfico se observó que las mujeres poseen mayor prevalencia a nivel Alto de estrés y tendencia a Baja calidad de vida, que lo varones; y que el rango de edad, de 47 a 60 años, fue donde se evidenció índices altos de estrés y baja calidad de vida. Con respecto a los estados civiles, se identificó que los docentes casados presentaron prevalencia de estrés sobre los solteros y convivientes.

Lozano y Nilo (2019), en la tesis: *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del distrito de Mazamari*. Exploraron las diferencias en los niveles de estrés laboral, en función a criterios como la condición laboral, el estado civil, la procedencia laboral, la situación económica, el género y los años de servicio. El estudio fue de enfoque cuantitativo y con un diseño descriptivo-comparativo. Se utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y participaron 100 docentes de colegios estatales de Mazamari-Satipo. Se concluyó, que, en relación a la procedencia laboral, existe una diferencia significativa con el estrés laboral; aquellos docentes que trabajan en zonas rurales, puntuaron más alto que los que laboran en zonas urbanas. Por el contrario, factores como: condición laboral, situación económica percibida, estado civil, género y año de servicio no generaron diferencias relevantes con el estrés laboral. Finalmente, se evidenció un nivel de estrés laboral medio en la mayoría de los docentes de las instituciones educativas, y la cuarta parte de la muestra obtuvo un puntaje de nivel alto de estrés.

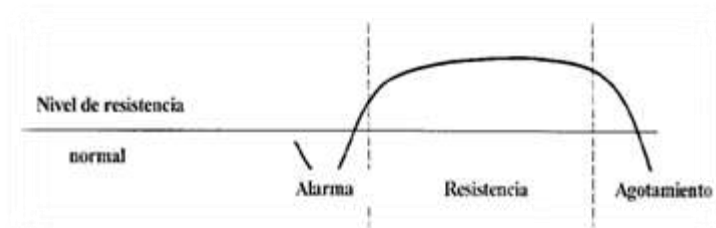
## **1.2. Orígenes de los conceptos de estrés y estrés laboral**

Se parte desde el concepto que deriva de la física, la arquitectura y guarda relación con la fuerza que se le aplica a un objeto; el cual puede deformarlo o romperlo. A nivel del individuo, suele referirse a situaciones que generan demandas intensas y que pueden llegar a agotar los recursos de afrontamiento del individuo (Brenghelmann, 1987).

Hans Selye (1936), quien dio a conocer el término estrés, mientras era estudiante de medicina, identificó que existían síntomas comunes; tales como: el cansancio, la fatiga, la falta de apetito y la pérdida de placer en desarrollo de las actividades, entre otros. Seis años después definió al estrés en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”. Su investigación condujo al estudio del estrés en las funciones cerebrales. En este sentido, un factor estresante puede ser un agente biológico, una condición medioambiental, un estímulo externo o un evento

Años después, 1956, desarrolló la Teoría Basada en la Respuesta, tras investigar las diferentes actividades a nivel fisiológico frente a situaciones de estrés. Lo denominó, síndrome de adaptación general (SAG); el cual incluía tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. La primera fase: alarma, se daba cuando el organismo emitía una respuesta de manera inmediata, dándose un incremento de adrenalina y angustia, frente a la situación a resolver. La segunda fase: resistencia, aparecía al prolongarse la respuesta con la finalidad de lograr la solución efectiva, lo que llevaba a sostener la situación por más tiempo. Esta respuesta puede resultar beneficiosa para la persona en tanto use al tensor como una fuente para obtener mayor productividad o creatividad. Finalmente, la tercera fase: agotamiento, ocurría cuando ante la situación a resolver ya no se era capaz de emitir una respuesta que solucione el problema (ver figura 1).

*Figura 1.*  
*Episodio de tensión o estrés*



Fuente: Atalaya (2001)

En 1975, sustentó que hay dos formas en las que el organismo responde frente al entorno. El eustrés o estrés positivo, que es un estado de alerta funcional, y permite al individuo obtener una mayor productividad y satisfacción y, el distrés o estrés negativo, que es el estado disfuncional de alerta que lleva a un agotamiento tanto físico como mental, convirtiéndose en nocivo para la salud.

La Teoría basada en la Interacción de Lazarus y Folkman (1986), desde la perspectiva relacional, consideraba que el estrés se producía como consecuencia de ser percibido como amenazante o desbordante, llevándolo a generar acciones ante el peligro de su bienestar. Tomando en cuenta las diferencias de cada individuo, exploraron los procesos mediacionales por los que el sujeto hace frente a eventos estresantes; identificando un proceso de tipo cognitivo y otro de afronte. El primero, se refería al proceso por el cual el individuo evalúa como estresante una determinada relación entre él y el entorno; mientras que, el segundo, influido por la cognición son todos aquellos recursos que pone a disposición para modificar el contexto considerado estresante o las emociones que derivan de ella.

También, postulaban, que la evaluación cognitiva se da de manera continua y automática durante el estado de vigilia y podía ser de tipo primario (es la valoración que se le da a la situación y puede ser irrelevante, benigno o positiva y Estresante), secundario (el individuo valora lo que puede y debe realizar, como la posibilidad de una determinada estrategia, la eficacia de los de ella y las consecuencias en otros contextos) y la reevaluación (es el cambio realizado sobre la evaluación previa y con base de nueva información interna o externa). Con respecto al modo de abordar las situaciones, sostenían que se generaba el Afrontamiento; el cual, es definido como el conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales, en constante cambio, que permiten al individuo

responder a las demandas internas o externas evaluadas como conflictivas. Mencionaban que había dos tipos de afrontamiento, uno asociado al problema (cuando las acciones van dirigidas a manipular o alterar el problema con su entorno causante) y otro dirigido a la emoción (cuando las acciones se centran en la regulación afectiva como consecuencia de la situación abrumadora).

Robbins (2005) mencionó que frente a altos niveles de estrés se pueden presentar repercusiones a nivel fisiológico, psicológicos y conductuales; siendo los más representativos la hipertensión arterial, úlceras, irritabilidad, dificultades en elecciones rutinarias, pérdida de apetito, propensión a los accidentes, entre otros. Cuatro años después Robbins y Judge (2009) identificaron alteraciones en el sistema inmunológico producto del estrés, generando manifestaciones fisiológicas, como: tensión muscular, malestar estomacal, mialgia, cefaleas y alteraciones a nivel dérmico. También, sostuvieron que a nivel emocional se generaban estados de angustia, irritabilidad, incertidumbre y cansancio. A nivel comportamental, refirieron que se evidenciaban cambios en el rendimiento, cambio de horario, absentismo, desórdenes alimenticios, tendencia al consumo de tabaco o alcohol y desordenes de sueño.

Finalmente, Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2010) desde un enfoque salutogénico plantearon la relación entre el estrés, personalidad y salud, mencionando que existen dos tipos de personalidad que influyen en la adaptación frente a situaciones estresantes. La personalidad resistente, la cual está relacionada con creencias procedentes desde la infancia que mantienen atascada a la persona y no le permiten cambiar; y la personalidad de coherencia, que permite desarrollar una perspectiva significativa de la vida, manteniendo un orden, manejo y sentido de orientación frente a situaciones estresantes.



En relación al estrés laboral, Ivancevich y Matteson (1992) postularon que el estrés laboral se da como un mecanismo de adaptación, dirigido por las particularidades de cada individuo frente a una situación, acción o suceso en el entorno organizacional.

Concluyeron que los estresores más frecuentes eran el grado de control, variedad en las tareas, la sobrecarga de trabajo y los riesgos de turno; dándose en el medio ambiente físico, personal, colectivo, organizacional y extra organizacional.

Pieró (2001) argumentó que, desde el siglo pasado, el estrés cobró mayor reconocimiento y relevancia social al vincularse con el ámbito laboral y especialmente con el desempeño del colaborador, considerando que el trabajo ha ido cambiando, pasando de ser una actividad física y manual a una cada vez más mental. En relación a las manifestaciones del estrés en el trabajador, expuso que, de no gestionar la ambigüedad, la incertidumbre, la rapidez y la complejidad de los fenómenos, la persona generaría una sobrecarga física y mental.

Con respecto a la gestión adecuada del ambiente donde se labora y las actividades del trabajador, Gamero (2010) postulo que, con un óptimo diseño del espacio físico, una conveniente administración de tareas o actividades y la promoción y mantenimiento de relaciones saludables entre los trabajadores; se conservaría una salud mental óptima y reduciría focos potenciales de estrés en el trabajador.

A nivel institucional, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Madrid (INSHT, 2018), mencionó que el estrés laboral es un fenómeno cada vez más frecuente y empobrecedor de la salud y la eficiencia, tanto individual como social, y actúa en gran medida en el lugar de trabajo; convirtiéndose en un aspecto principal de la seguridad y la salud laboral.

La OIT (2020), postuló que el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene

lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (p.2).

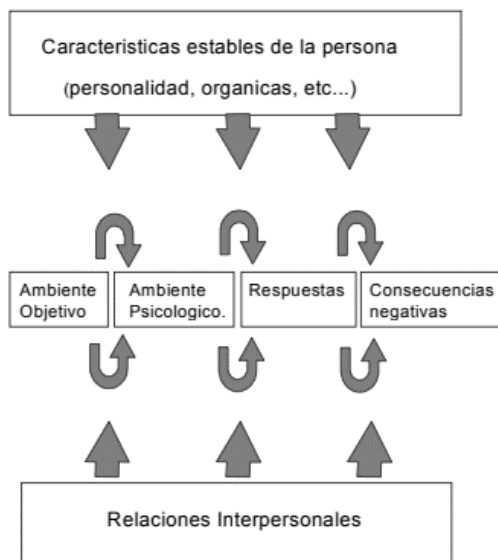
### **1.3. Modelos del Estrés Laboral**

#### **1.3.1.1. Modelo del Ambiente Social**

En relación al ámbito social, French y Kahn (1962), propusieron que aspectos estructurales de la persona influirán en el desenvolvimiento a nivel interpersonal dentro del ámbito laboral. El modelo se propuso por el Instituto para la Investigación Social de Michigan, como consecuencia de los estudios dirigidos a determinar las consecuencias del trabajo. Se soporta en cuatro elementos fundamentales, como: las condiciones físicas y sociales objetivas, la percepción subjetiva del contexto objetivo, el repertorio de respuestas del trabajador y las consecuencias en la salud física y mental. En el gráfico se observa como los elementos repercuten de manera secuencial, partiendo desde no contar con un ambiente objetivo hasta las consecuencias negativas en el trabajador (ver figura 2).

*Figura2.*

*Modelo Procesual de French y Kahn (1962)*



Fuente: Llanea Álvarez (2009)

Mc Grath (1976), fue influenciado por los trabajos de French y Kahn, decidió abordar los cuatro procesos involucrados en el desarrollo del estrés; para lo cual diseñó cuatro etapas. La primera se llamó Proceso de apreciación cognitiva, y se da cuando el trabajador afronta una situación objetiva frente a una percibida. La segunda etapa, implica una respuesta por parte del trabajador frente una situación específica, dándose la toma de decisión y acción. Luego de emitido el conjunto de conductas y afrontado el conflicto, se procede a la tercera etapa, llamado el Proceso de desempeño laboral; donde se estructura un plan de abordaje para la solución de tareas. Finalmente, pasamos al último proceso llamado resultante, que se da al vincularse los diversos procesos con los resultados obtenidos, y evaluar el logro de metas y objetivos.

Fineman, tres años después, para una mayor comprensión entre la interacción trabajador y entorno laboral. (1979) suma a lo aportado por French y Khan, tres variables: las fuentes de estrés, la personalidad del Individuo y la conducta para afrontar los estresores.

### 1.3.1.2. Modelo de las Demandas-Control

El modelo de la Demandas - Control de Karasek (1979), también conocido como el “Modelo de tensión en el trabajo”, planteó estudiar como variable dependiente la satisfacción personal del trabajador en su entorno laboral. Argumentaba que, las expectativas del trabajador, la autonomía laboral y el grado de apoyo de la organización; eran factores del entorno laboral que potencian el desarrollo del estrés. En sus investigaciones identificó que el estrés correlaciona alta y negativamente con la satisfacción laboral; por ende, al disminuir ésta, se entiende que el sujeto está bajo condiciones estresantes.

Por lo cual, propuso una relación entre la demanda y el control, que impactaba en el desempeño del trabajador. Por un lado, de darse altas demandas, de forma creciente por parte de la organización y bajos niveles de control referidos a los recursos que posee dicho trabajador, se tendrá un rol iniciando en la pasividad hasta altos niveles de tensión; generando pérdida de la salud. Por el contrario, de contar con mayor control frente a las demandas, se da un desempeño más activo y con menores niveles de tensión; inclinándose hacia el aprendizaje.

En el esquema planteado por Karasek, se encuentran cuatro cuadrantes; que reflejan la interacción entre el control y las demandas. Por un lado, en relación al estrés, se evidencian dos cuadrantes, uno identificado como “Alta tensión” que se produce cuando las exigencias psicosociales superan los recursos y otro con “Baja tensión” cuando se cuenta con el control suficiente frente a las demandas psicosociales. Por otro lado, en relación a la actividad laboral, el primero, llamado “Activo” que hace referencia a la equidad que existe entre los recursos y las demandas laborales, impulsando el aprendizaje y desafío a nuevos retos, y el segundo, llamado “pasivo” que se da cuando el trabajador

decide no involucrarse, y tampoco posee control frente a las demandas; con ello generando monotonía, aburrimiento y pérdida de interés profesional (ver figura 3).

*Figura3.*

*Modelo de la Demandas - Control de Karasek (1979)*



Fuente: Llanea Álvarez (2009)

### 1.3.1.3. Modelo Desequilibrio-Esfuerzo/recompensa

El modelo de Desequilibrio-Esfuerzo/recompensa de Johannes Siegrist (1966) con siglas en inglés (ERI), definió el estrés en relación a la falta de coherencia entre los costes (siendo muy elevados) y ganancias (siendo mínimas). Es decir, la desproporción que existe entre los esfuerzos que ejercen el trabajador por controlar un futuro deseable y las recompensas o pocos resultados que se generan a largo plazo. Dicho autor argumentó que el trabajo cumple un rol social y de afectarse por situaciones como: la posibilidad de despido, la precariedad de las instalaciones y la falta de expectativas de promoción y desarrollo; se activaría el estrés. Centra su planteamiento en tres dimensiones para identificar las características del individuo y la valoración que le brinda a la reciprocidad dentro del ambiente laboral. Primero, los esfuerzos extrínsecos (que se componen por horas extras, exigencias temporales, responsabilidades, entre otros.), los intrínsecos (la sobreimplicación y sobre compromiso por parte del colaborador, que son dados buscando

la aprobación, el reconocimiento e incapacidad para alejarse del trabajo), y las recompensas (que se manifiestan a través de la estabilidad laboral, salario, trato cordial y justo e inclusión en actividades de la organización).

#### **1.4. Determinantes del estrés laboral y Factores de Riesgo psicosociales**

Helrrieguel & Slocum (2004) postularon como principales determinantes: la percepción, la experiencia previa, el respaldo social y las particularidades individuales.

Referente a la percepción, se determinaría el significado e intensidad con la que el trabajador experimenta o no, el estrés. Frente a un cambio de puesto o implementación de nueva tecnología, una persona podría dotar de funciones motivadoras a dicha situación y percibirla como un reto, generando con ello un eustrés. No obstante, otra podría atribuirle funciones amenazantes y buscar evitar contactar con la situación de cambio, logrando un estado de distrés. En relación, con la experiencia previa que posee el trabajador, esta puede influir fortaleciendo o debilitando la respuesta de afronte ante nuevos retos o escenarios desconocidos; mencionaron que influirán la capacitación recibida, estudios complementarios, experiencias en otras áreas vitales (propias o de otros) y años de experiencia

El respaldo social, se verá reflejado por medio de la dependencia entre pares, subordinados o superiores. Es decir, el comportamiento de un trabajador, impacta y moldea a otro; y de ser positivo hará frente a la situación conflictiva. De lo contrario, incentivarán a respuestas poco tolerantes, evasivas, impulsivas y emociones como la ansiedad, miedo, ira, etc. Lo que se verá reflejado en un bajo desempeño laboral y reducido umbral de tolerancia al estrés.

Finalmente, con respecto a las diferencias individuales, se planteó que los repertorios, actitudes, habilidades, motivaciones y personalidad dotan de particularidad al

trabajador e influye en el afronte y niveles de estrés que experimente; cada persona determinará su manera de interactuar e interpretar cada escenario laboral (Ruiz A., 2016).

Respecto a los factores psicosociales Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (1998) mencionan que son aquellas condiciones tanto intra laborales como extra laborales del individuo, que influyen en la aparición de estrés cuando se constituyen en factores psicosociales de riesgo” (Osorio, Niño, 2016, p.82).

Hamberger y Lohr (1984) plantearon una teoría de los factores psicosociales, en función a los estímulos; por un lado, los agradables, que incitaban una fuerte disposición a adaptarse; y, por el contrario, los desagradables, que generaban una respuesta de estrés. En esa línea, Kahn y Byosiére (1992) tenían una perspectiva más centrada en la interacción, estímulo-respuesta y la individualidad del trabajador. Mencionaron que, si bien toda persona posee una particularidad que influye en la respuesta ante eventos, existen estímulos en cada puesto laboral que impactan significativamente en ellas; generándoles respuestas de estrés con repercusiones a nivel de la salud.

En relación, a las condiciones de trabajo, García, Gelpi, Cano y Romero (2009) postularon el concepto de riesgos psicosociales refiriéndose a aquellos aspectos de diseño, gestión y organización del trabajo; así como en el entorno socioambiental que puede perjudicial a nivel físico, psicológico y social para el trabajador. Dentro de ellos, se tiene: la iluminación inadecuada o carencia de ella, niveles excesivos de ruidos, temperaturas extremas de frío o calor, niveles excesivos de humedad ambiental y el trabajo en ambientes contaminados.

Por su parte, Hochwarter, Schaufeli y Salanova (2002) postularon que el estrés laboral, es el proceso y la resultante de la interacción entre: los requerimientos laborales, los recursos de afrontamiento del trabajador y las características del puesto laboral. Identificaron que de darse de forma desregulada el manejo de los tres componentes, las

consecuencias son perjudiciales para la organización y salud del empleador. Por el contrario, cuando se fortalecen los componentes, estos podrían funcionar como amortiguador.

Solas (2005) planteó la resistencia al cambio como un factor desencadenante del estrés dentro de las empresas. El trabajador, al percibir como amenazante el cambio, ya sea el avance tecnológico, una nueva estrategia de trabajo o nuevos integrantes dentro del área laboral, buscará evitar capacitaciones, entrenamientos o cambios que impliquen perder control en su desempeño.

Con respecto a los escenarios relacionados con el estrés laboral, Muller (2011) mencionó que se presentan factores como: la posibilidad de despido (generando un desajuste económico, personal y familiar), el reajuste y reubicación del puesto de trabajo (dándose temor y miedo a nuevos retos), horarios muy rotativos e incremento de horarios nocturnos o desplazamientos, alteraciones en el clima laboral (ambientes hostiles) y la etapa de la jubilación (por la pérdida de hábitos laborales realizados por largos periodos).

En relación, al factor de inestabilidad laboral o desempleo, Diaz Z. (2016) mencionaba que los individuos asumen nuevos y complicados roles, debiendo enfrentar la incertidumbre y los imprevistos, e intentar hacer frente a sentimientos de pérdida de control y problemas de identidad. Se asocia asimismo a los trastornos de la salud mental como la depresión y el suicidio.

### **1.5. Estrés Laboral en los Docentes**

A nivel de la educación, Sutcliffe (1978) definió el estrés laboral en docentes caracterizado por diversos procesos afectivos negativos, como: el enojo, la ira, impotencia y ansiedad. También, una reducción en la autopercepción y autovaloración producto del desgaste a consecuencia de la carga laboral. Reconoció síntomas



indicadores de estrés en los docentes, tales como: el aislamiento de los colegas de trabajo, impotencia para poder resolver problemas de los estudiantes, dificultad para generar autoridad en el aula, aburrimiento en el trabajo, agotamiento físico y emocional, falta de compromiso con la institución educativa, falta de formalidad y orden en los materiales de enseñanza.

Por otra parte, Borg (1990), postula diversos contextos que propician condiciones para el estrés, entre ellos: precarias condiciones de trabajo y deficiente infraestructura educativa, enseñar a los alumnos con baja motivación, carencia de disciplina en las instituciones educativas, sobrecarga laboral en relación al tiempo, exceso de evaluaciones y monitoreo, y, falta de una buena gestión y organización administrativa.

De igual manera, Salanova (2005) identificó en el docente el desgaste emocional a causa de las exigencias de superiores, colegas, alumnos y padres de familia. Menciona, también; que el docente no debe perder su rol científico, ético, social y académico, a consecuencia del presentismo o absentismo que se da producto de los altos niveles de estrés. También, Sánchez (2007) menciona el incremento en la carga laboral, insatisfacción, cambios acelerados en tecnología, contradicción marcos ideológicos, bajo salario y percepción de baja valoración de la profesión.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2008) a través de un estudio realizado en Latinoamérica sobre los factores estresores del docente, identificó que esta población se halla en constante exposición y muestra síntomas que afectan la salud física y mental; siendo en Argentina, Ecuador, México, Perú y Uruguay donde se presentan con mayor frecuencia.

Tras realizar el recorrido por los diversos postulados y estudios, se pudo identificar como el trabajador, se encuentra interactuando con diversos contextos laborales; y dependiendo del evento y los recursos que traiga consigo, podrá ser un factor de riesgo;

llevándolo a un estrés laboral, o un ámbito de adaptación y aprendizaje, generando crecimiento y bienestar.

En relación a ello, en el estudio se planteó identificar el constructo de estrés laboral desde el marco teórico del modelo de la Demanda - Control de Karasek; ya que respondía mejor a la problemática planteada en relación a los docentes. A lo cual, se sumó el planteamiento de la OIT-OMS sobre la identificación de fuentes de riesgo organizacional, identificando si existe estrés laboral en función a dos dimensiones organizacionales: Superiores y Recursos; y, Organización y Equipo de trabajo; ambos, propuestos en la adaptación peruana del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Cabe mencionar, que las dos dimensiones son equivalentes a las siete propuestas en la escala original, y que se presentan a continuación:

El clima organizacional, según Ivancevich & Mattenson (1989) es donde confluyen las personas, políticas, metas y estructuras. Es la atmosfera que se siente e impregna a los trabajadores dentro de una organización e influye en sus conductas.

Estructura organizacional: Definida por la distribución de la posición del trabajador dentro de la organización; así como, el nivel y estilo de control que genera la institución, la jerarquía entre los trabajadores, y los protocolos que posee una empresa para la gestión de personal. Gan & Berbel (2007) mencionaron que el estilo de dirección, políticas, sistemas de contratación y despidos, promoción y movilidad funcional, entre otros son variables estructurales, que pueden ser potenciales estresores.

Falta de Cohesión y Respaldo de Grupo: La búsqueda de pertenencia y la tendencia de ser parte de un grupo es natural en el ser humano y refuerza el comportamiento como conducta social. Chiavenato (2009) postula que la cohesión se verá debilitada, produciendo estrés, cuando exista un rechazo por parte del grupo hacia el trabajador. A su

vez, para gestionar las relaciones entre los colaboradores, se tendrá que valorar el diseño del cargo.

**Influencia del líder:** Fuente que explora la referencia de jefes y superiores ante los colaboradores, como símbolo de autoridad y poder, pueden legitimar, castigar, recompensar y ser un referente de crecimiento. (Chacín, Rojas, Rodríguez, Corzo-Alvarez, & Corzo-Ríos, 2002). En función a su manejo puede propiciar o regular el estrés en su entorno; por ejemplo, si un jefe diseña demandas no alcanzables, brinda directivas ambiguas y carece de equidad hacia los reconocimientos y recompensas; logrará crear un ambiente hostil y de estrés en los trabajadores. El polo opuesto, es el liderazgo con un estilo transformacional; que permite encontrar un espacio seguro para explorar, experimentar y desarrollar habilidades preventivas frente al estrés de los empleados y en pro de la organización (Peiró & Rodríguez, 2008).

**Territorio Organizacional:** Describe el espacio, real y simbólico, donde el trabajador desempeña sus funciones; así como, el sentimiento de pertenencia sobre determinada área de la empresa, que se da en relación al tiempo y experiencias vividas. El apego disfuncional al territorio es un potencial de estrés laboral, sobre todo cuando se da la rotación de puestos y el territorio se vuelve ajeno o se percibe una invasión al propio. (Chacín, Rojas, Rodríguez, Corzo-Alvarez, & Corzo-Ríos, 2002).

**Tecnología:** Área en la cual el trabajador desarrollara una relación en función a la disposición de los recursos, la experiencia previa, los requerimientos y el tiempo de respuesta frente a la información y capacitación brindada. Chacín, Rojas, Rodríguez, Corzo-Alvarez, & Corzo-Ríos (2002) refieren que las exigencias de la organización y velocidad para procesar los cambios tecnológicos son factores de estrés laboral muy frecuentes en las organizaciones.

## **1.6. Formulación del problema**

### **1.6.1. Problema General**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral global de los docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el 2020?

### **1.6.2. Problemas Secundarios**

1. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la “Superiores y Recursos” de los docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el 2020?
2. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión “Organización y Equipo” de los docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el 2020?
3. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según los factores sociodemográficos de los docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el 2020?

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivos General**

Identificar el nivel de estrés laboral global de los docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el 2020.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

1. Identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión “Superiores y Recursos” de los docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el 2020.

2. Identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión "Organización y Equipo de trabajo" de los docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el 2020.
3. Identificar el nivel de estrés laboral según los factores sociodemográficos en los docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el 2020.

## **1.8. Justificación**

### **1.8.1. Teórica o Científica**

La presente investigación sobre el estrés laboral en docentes del idioma de idioma inglés será la primera investigación a nivel nacional en brindar información acerca de los diversos niveles de estrés laboral que hayan tenido los docentes durante el aislamiento social. Además, permitirá conocer el impacto del estrés en dos dimensiones relacionadas con el clima y estructura organizacional, la influencia del liderazgo, el respaldo y cohesión de grupo, territorio organizacional y el uso de la tecnología. Por último, proporciona información científica de tipo cuantitativa para futuros estudios asociados a la particularidad del contexto y población.

### **1.8.2. Social o práctica**

Asimismo, otro aspecto a resaltar, es la oportunidad de explorar el constructo, en una población poco estudiada en nuestra realidad, como son los docentes de instituciones especializadas en la enseñanza del idioma inglés; para quienes, la información servirá como un panorama frente al estrés laboral e identificación de las fuentes que participan. Finalmente, al ser un estudio con alta viabilidad y factibilidad, permite un desarrollo técnico óptimo y con aportes para profundizar en la gestión educativa, tanto para la especialidad en la enseñanza del idioma inglés, como otras áreas.

## CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

El presente capítulo explica la elección del tipo de investigación a realizar, el enfoque y nivel propuesto, y diseño aplicado. Asimismo, las características de la población y muestra, con los criterios de inclusión y exclusión. También, los procedimientos, técnicas e instrumentos empleados para la recolección, el análisis y procesamiento de los datos. Finalmente, los aspectos éticos que rigen todo el manejo metodológico.

### 2.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo exploratorio – descriptivo, siendo exploratorio por la poca evidencia encontrada en relación a la población estudiada. Como argumentaba, Dankhe (1986) el estudio exploratorio nos permite aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa, investigar problemas del comportamiento humano cruciales para los profesionales de determinada área y establecer prioridades para investigaciones posteriores. A ello se suma, el tipo descriptivo, que busca especificar las propiedades, características, perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objeto o cualquier otro fenómeno; a través, de un análisis estadístico univariado que tiene como propósito estimar parámetros en la población de estudio a partir de una muestra (Hernández et al., 2010, p.80). Describir es medir y evaluar diferentes dimensiones, aspectos y componentes del fenómeno a investigar de forma independiente (Dankhe, 1986).

## **2.2. Enfoque de la Investigación**

Para la investigación se implementó el enfoque cuantitativo, que, según Hernández, R. et al. (2003) responde a preguntas establecidas de investigación e hipótesis (a través de la recolección de datos, la medición y conteo numérico) y el procesamiento estadístico (para establecer con exactitud patrones de comportamientos de una población). Desde este enfoque, la recolección de datos y su posterior análisis, en base a reglas lógicas, son la manera más confiable para conocer la realidad estudiada.

Desde el método hipotético-deductivo se buscó generar estándares de validez y confiabilidad, obteniendo resultados que aporten a la construcción del conocimiento. Según Grinell (1997) se da por medio de fases: primero, la observación y evaluación de fenómenos; segundo, el establecimiento de suposiciones; tercero, la comprobación y demostración del grado de fundamento de las suposiciones; cuarto, el análisis y revisión de las pruebas; y finalmente, proponer observaciones para esclarecer, modificar y/o fundamentar los supuestos o generar otros. En relación a la realidad subjetiva, Grinell y Creswell (1997), mencionaron que no son descartadas, tomándose en cuenta como las experiencias individuales, y se contemplan dos realidades. La primera, que llega a ubicarse desde muy vagas o generales hasta creencias lógicas desarrolladas y organizadas, por medio de teorías formales (aquí tenemos las presuposiciones, creencias y experiencias subjetivas de la persona); y la segunda, de naturaleza objetiva, que es diferente e independiente de las percepciones o creencias que se tenga por parte del investigador.

## **2.3. Nivel de Investigación**

Se optó por el nivel de tipo descriptivo, que según Caballero R. (2009) busca describir fenómenos en una circunstancia temporal y geográfica determinada; a través de

la exploración de las características de una sola muestra; identificando, recopilando y procesando la variable en estudio. A nivel cognoscitivo, busca describir frecuencias y/o promedios que se integran, desde lo estadístico, con la estimación de parámetros con intervalos de confianza a partir de la muestra. En este caso, la variable a explorar será el estrés laboral, en una muestra de 40 docentes, donde se buscó medir los niveles de manera global y dimensional.

## **2.4. Diseño de Investigación**

Para Palella y Martins (2004) el diseño del documento científico responde a las necesidades que posee el investigador frente al problema planteado; para ello adopta una determinada estrategia. Por lo cual, el diseño empleado es no experimental, puesto que no existió intervención del investigador y la generación de un grupo control; cabe mencionar, que los datos obtenidos, evidencian la evolución natural de los fenómenos estudiados. La aplicación fue de corte transversal, al medirse la variable en una sola ocasión (tiempo único); se describió y analizó tal como aparece, considerando su interrelación e incidencia de método estadístico y sincrónico (Hernández et. al. 2010).

## **2.5. Población y Muestra**

### **2.5.1. Población**

Hernández, Fernández & Baptista (2014) mencionaron que la población es el compuesto total de los sucesos que coincidan con determinaciones ubicadas al contenido de tiempo y lugar. En la presente investigación, la población está conformada por 70 docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, que laboran como personal de rango medio y no poseen un cargo de jefatura o gerencia.



La población en estudio, labora en la sede Pueblo libre de una Asociación Cultural, la cual dentro de sus actividades posee la enseñanza del idioma inglés en nuestro país. En la Institución laboran un total de 700 docentes distribuidos en quince sedes a nivel nacional; estando en Lima 13 sedes, que concentran un total de 600 docentes (85.7%). La sede norte se ubica en la ciudad de Trujillo, donde laboran 56 de ellos (8%); mientras que, en la sede sur, ubicada en la ciudad de Arequipa, laboran 44 docentes que representan el 6.3%. La sede Pueblo Libre, donde se encuentra la población, posee un total de 70 docentes, de los cuales participaron 40.

### **2.5.2. Muestra**

La muestra es definida por Fortin (1999) como “un subconjunto de una población o grupo de sujetos que forman parte de una misma población” (p.106). En ese sentido, Hernández, Fernández & Baptista (2014) definieron la muestra como un subgrupo de la población de interés, sobre el cual se recolectan diversos datos. En la presente investigación, se utilizó el método de muestreo no probabilístico, en el cual, de acuerdo con Pineda, Alvarado y Canales (1994) “se toman los casos o unidades que estén disponibles en un momento dado” (p.119); contando con 40 docentes del Instituto de Idiomas que deseaban participar, en el mes de Julio del 2020 y estuvieran en actividad docente dentro de la institución con sede en Pueblo Libre. A continuación, se presenta los criterios de inclusión y exclusión para la elección de la muestra:

#### **2.1.1. Criterio de Inclusión**

- Docentes que se encuentren realizando trabajo remoto en el año 2020.
- Docentes que se encuentren viviendo en Lima Metropolitana.
- Docentes que pertenezcan a la Sede de Pueblo Libre de la institución.

- Que laboren exclusivamente para la institución.
- Docentes que deseen participar de forma voluntaria.
- Docentes entre las edades de 20 a 59 años.

#### 2.1.2. Criterio de Exclusión

- Docentes que se encuentren viviendo fuera de Lima Metropolitana.
- Docentes que no pertenezcan a la Sede de Pueblo Libre de la institución.
- Docentes con alguna discapacidad sensorial.
- Docente que se encuentren llevando algún tratamiento psiquiátrico o psicoterapia.

## 2.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

### 2.6.1. Técnicas

Las técnicas de investigación según Mario Tamayo y Tamayo (1998) nos permiten optimizar el tiempo de la aplicación, la administración de recurso y esfuerzo, y la comunicación de resultados; por medio de diversos procesos, mecanismos y sistemas de recolección, identificación y transmisión de los hallazgos. Se empleó, como técnica, la encuesta, que permitió medir el estrés laboral en docentes. Según Rada (2001) la encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador plantea preguntas a los investigados sobre los datos que espera obtener, y subsiguientemente a través de la evaluación obtiene datos adicionales que integrará a los ya recolectados.

### 2.6.2. Instrumento

Se comienza presentando el cuestionario original, llamado: “Escala de Estrés Laboral OIT – OMS”, planteado por Ivancevich y Matteson en 1989. La escala está

compuesta por veinticinco ítems que buscan medir estresores organizacionales, individuales y grupales. A nivel organizacional, se exploran áreas, como: el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, e influencia del líder. Mientras que, en relación a estresores individuales y grupales, se abordan la falta de cohesión y respaldo de grupo. Las alternativas de respuesta son 7, de tipo Likert y evalúan si las condiciones son fuente de estrés, corresponden a: Nunca, Rara vez, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente y Siempre.

Asimismo, se presentan la ficha técnica, las áreas que mide la escala y los rangos de puntuación en relación al estrés laboral publicado por la OIT – OMS (ver tabla 1, 2 y 3).

Tabla 1.  
*Ficha técnica de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS*

Año:	1989
Autores:	Matteson e Ivancevich
Confiabilidad:	0,966, según el alfa de Cronbach.
Procedencia:	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Aplicación:	Aplicación es individual, grupal y organizacional.
Ámbito de aplicación:	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica.
Duración:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos.
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas o factores.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 2.  
*Áreas que mide la escala*

N°	Áreas	Ítems	Rango de estrés
1	Clima Organizacional	1,10,11,20	4 a 28
2	Estructura Organizacional	2,12,16,24	4 a 28
3	Respaldo de Grupo	8,19,23	3 a 21
4	Falta de Cohesión	7,9,18,21	3 a 21
5	Influencia del Líder	5,6,13,17	4 a 28
6	Tecnología	4,14,25	4 a 28
7	Territorio Organizacional	3,15,22	3 a 21

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 3.  
*Niveles de estrés laboral*

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo Nivel de estrés	< 90
Nivel medio de estrés	91 - 117
Estrés	118-153
Alto Nivel de estrés	> 154

Fuente: Elaboración propia (2021)

La escala ha sido validada en estudios tanto internacionales como a nivel nacional. Así, en el 2007, en México, por parte de Medina, Pando y Preciado; a través del modelo de Esfuerzo-Recompensa y obteniendo la consolidación de dos dimensiones (Condiciones organizacionales y Procesos Administrativos, en reemplazo de las siete planteadas de forma original); se alcanzaron los puntajes de 0.64 de validez relevante, 0.44 de varianza explicada, 0.92 de confiabilidad de Alpha de Cronbach, y se identificaron diferencias en el nivel de estrés asociado al sexo del trabajador; siendo las mujeres con puntajes más altos.

En Venezuela, Fledman y Diaz en el 2010, en función a la teoría de Desbalance-Esfuerzo/Recompensa, validaron la escala en trabajadores de salud; obteniendo tras el análisis factorial exploratorio, tres dimensiones (Esfuerzo, Recompensa e Implicación), y

valores superiores a 0.80 de consistencia interna para las dimensiones de esfuerzo y recompensa.

A nivel nacional, Suárez en el 2013, tomando como referencia la validación realizada en México, la adapta a una muestra de trabajadores de un call center, cuyas edades eran 25 a 35 años; logrando la validación de contenido a través del criterio de jueces, e identificando altos índices de homogeneidad en la relación ítem-test; asimismo, obteniendo un índice de KMO de 0.953 e índice de chi-cuadrado= 4752,595 para la prueba de esfericidad de Barlett, asociado a la validez del constructo; y un Alfa de Cronbach de 0.966.

Con respecto a las dimensiones, se plantearon dos: Superiores y Recursos, y Organización y trabajo en equipo, a través del análisis de varianza total explicada y el gráfico de sedimentación; ambas puntuaron 0.951 y 0.949 seguidamente, en relación al Alfa de Cronbach.

Para el presente estudio se utilizó la adaptación nacional, mencionada recientemente; por lo que se presenta las dimensiones validadas, los ítems que las componen y la asociación con las 7 dimensiones originales (ver tabla 4).

Tabla 4.  
*Dimensiones y Áreas adaptadas al contexto peruano*

Dimensión	Ítems	Rangos	Áreas
Superiores y Recursos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	11 -33-56- 77	FC/CO/EO/IL/T/T O
Organización y Equipo de Trabajo	8, 9, 10, 11,12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.	14 -42-70- 98	RG/FC/CO/EO/IL /T/TO

Fuente: Elaboración propia (2021)

Nota: FC: Factor de Cohesión, CO: Clima Organizacional, EO: Estructura Organizacional, IL: Influencia del Líder, T: Tecnología, TO: Territorio Organizacional, RG: Respaldo de Grupo, FC: Falta de Cohesión.

En relación a los puntajes y las categorías de estrés laboral global, se plantearon los siguientes (ver tabla5):

**Tabla 5.**  
*Niveles de estrés laboral adaptado al contexto peruano*

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo	26-101
Promedio Bajo	102 – 119
Promedio Alto	120-128
Alto	129-157

Fuente: Elaboración propia (2021)

### 2.6.2.1. La validez de Contenido

La validez de Constructo de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS para el presente estudio se determinó mediante la aplicación del estadístico KMO y Bartlett a los datos recolectados; se obtuvo una validez de .674 lo que indica que el instrumento tiene validez (ver tabla 6).

**Tabla 6.**  
*Validez de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.674
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1146.041
	gl	300
	Sig.	.000

Fuente: Elaboración propia (2021)

La confiabilidad de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS se determinó mediante la aplicación del estadístico alfa de Cronbach a los datos recolectados. Del cual

después de procesarlo se obtuvo una confiabilidad de .975 lo que indica que el instrumento es altamente confiable (ver tabla 7).

Tabla 7.  
*Confiabilidad de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.975	25

Fuente: Elaboración propia (2021)

### 2.6.3. Procedimiento de recolección de datos

Se revisó la bibliografía científica para delimitar el marco conceptual y el instrumento a utilizar. Una vez, elegido el instrumento, se verificó que se encuentre validado en el contexto peruano, y haya sido utilizado en investigaciones previas. Luego, se procedió a comunicar a los docentes participantes, informándoles sobre los alcances del estudio, los procedimientos a seguir y los aspectos éticos, como la confidencialidad. Finalmente, la recolección de datos, se dio después de tres días consecutivos de enviar vía WhatsApp el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS a los 40 docentes; y, el procesamiento, se dio por medio del programa estadístico SPSS 25, eligiendo tablas y figuras para la presentación y análisis de la información obtenida.

### 2.6.4. Análisis de datos / Procesamiento de datos

En función a que la investigación es de tipo exploratorio-descriptivo y un enfoque cuantitativo, se emplearon estadísticos descriptivos para el análisis y procesamiento de las variables. El programa empleado para la codificación de los resultados fue el programa Microsoft Excel y para el procesamiento se empleó el programa estadístico IBM - SPSS versión 25. A través del cual, se obtuvo medidas como la media, la

desviación estándar, mediana, moda datos de asociación como Chi- cuadrada. La información se presentó a través de tablas y figuras.

## **2.7. Aspectos éticos**

De acuerdo con los principios establecidos en la declaración de Helsinki de 1975 enmendada en 1983; y, debido a que, en esta investigación se evaluarán a personas, se da cumplimiento de los siguientes criterios éticos:

- La consideración de deberes y derechos de los sujetos participantes, serán enunciados como mandan las normas a nivel nacional e internacional.
- La investigación abordará a docentes especializados en la enseñanza del idioma inglés, siendo un medio útil para el estudio de la variable.
- Ninguno de los docentes que componen la muestra serán expuestos a algún tipo de riesgo, asegurando las garantías para cada uno.
- El consentimiento informado y respeto por la libertad del individuo de colaborar con la investigación.



### CAPÍTULO 3. RESULTADOS

A continuación, se dará a conocer a través de cuatro secciones los resultados obtenidos tras el procesamiento y análisis descriptivo de los datos. El orden fue, primero, el nivel de estrés laboral de forma global; segundo, los niveles de estrés laboral respecto a los factores sociodemográficos; y, finalmente, los niveles de estrés laboral según las dimensiones, “Superiores y Recursos” y “Organización y Equipo de trabajo”. La presentación se realizará a través de tablas y figuras.

#### 3.1. Niveles de estrés laboral global en los docentes del idioma inglés.

Se evidenció una tendencia a bajo niveles de estrés en los docentes, con un 80% ubicados en la categoría Bajo y un 7.5% en Promedio Bajo; mientras que, un 10% evidenció Promedios Altos y un 2.5% un Alto nivel de estrés (ver tabla 8).

Tabla 8.  
*Estrés Laboral Global*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	32	80,0	80,0
Promedio bajo	3	7,5	87,5
Promedio alto	4	10,0	97,5
Alto	1	2,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

#### 3.2. Niveles de estrés laboral, en la dimensión “Superiores y Recursos”

En relación a la primera dimensión, se categorizó el nivel de destres laboral en función a tres cortes en las puntuaciones que oscilaban de 11 a 77, eliminando los extremos al igual que con los baremos para el nivel de estrés global (ver tabla 9).

**Tabla 9.**  
*Categorías de Estrés Laboral - Dimensión “Superiores y Recursos”*

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo	12 - 45
Promedio Bajo	46 - 52
<Promedio Alto	53 - 56
Alto	57 - 69

Fuente: Elaboración propia (2021)

También, se identificó que los docentes obtuvieron puntajes entre 11 y 60, con una mediana de 29.50; lo que reflejaba una tendencia de las puntuaciones hacia un Bajo nivel de estrés laboral (ver tabla 10).

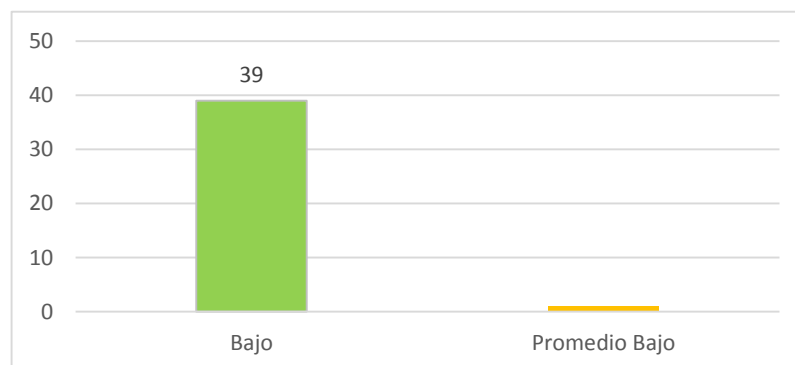
**Tabla 10.**  
*Moda y Mediana*

	Frecuencia
Media	31,15
Mediana	29,50

Fuente: Elaboración propia (2021)

Por lo cual, el 97.5% (32 docentes) se ubicaron en la categoría Bajo nivel de estrés laboral, evidenciando niveles de adaptación favorables para su desempeño profesional (véase figura 4).

**Figura 4.**  
*Nivel del estrés laboral en “Superiores y Recursos”*



Fuente: Elaboración propia (2021)

Existieron escenarios donde se evidenciaron, a través de la comparación de las medias (M), fuentes de estrés que suelen presentarse ocasionalmente en los docentes (ver tabla 11).

Tabla 11.  
*Ítems en la dimensión Superiores y Recursos*

Ítem	Media
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	2,72
2. <i>El que mi supervisor no me respete me estresa</i>	3,72
3. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	2,78
4. <i>El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés</i>	3,02
5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	2,53
6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	2,37
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	2,53
15. <i>El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés</i>	3,18
17. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	2,73
21. <i>El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa</i>	3,13
24. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	2,45

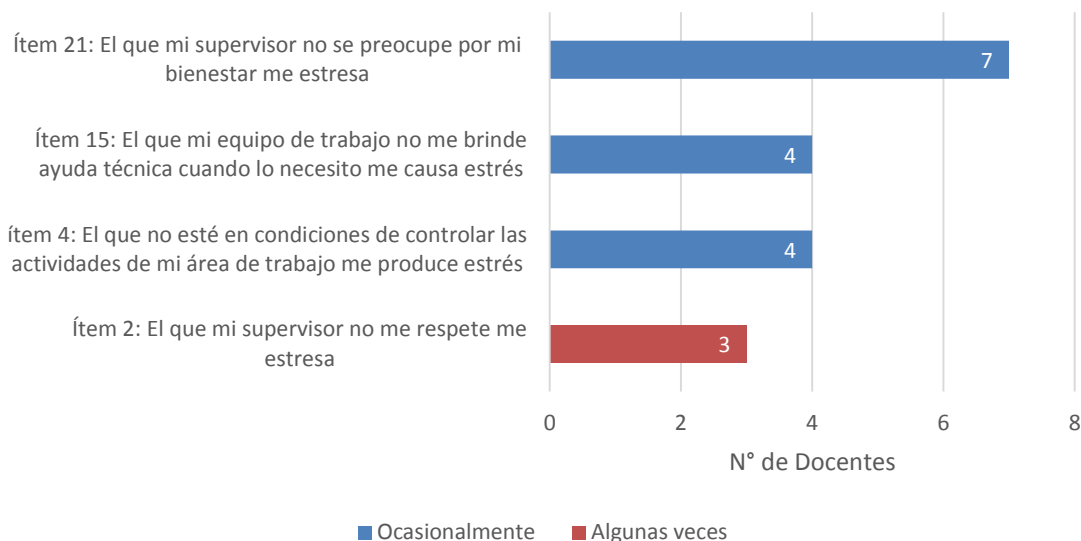
Fuente: Elaboración propia (2021)

Nota: Como se puede identificar en la tabla, existieron cuatro ítems que obtuvieron una media superior a 3, que corresponden a “ocasionalmente” y “Algunas veces”.

Referente a la cantidad de docentes que marcaron, fueron 18, quienes respondieron a estos escenarios; identificándose a 15 respecto a “ocasionalmente” sentir estrés y corresponden a los ítems: 4 (4 docentes), 5 (4 docentes) y 21 (7 docentes). Por su lado, 3 docentes marcaron “Algunas veces” con respecto al ítem 2 (ver figura 5).

*Figura 5.*

*Marcaron “ocasionalmente es fuente de estrés” y “Algunas veces es fuente de estrés” en los ítems 2, 4, 15 y 21*



Fuente: Elaboración propia (2021)

### 3.3. Niveles de estrés laboral, en la dimensión “Organización y Equipo de Trabajo”

En relación a la segunda dimensión, se categorizaron los niveles de estrés laboral en función a tres cortes de las puntuaciones que oscilaban de 14 a 98, eliminando los extremos al igual que con los baremos para el nivel de estrés global (ver tabla 12).

**Tabla 12.**  
*Categorías de Estrés Laboral - Dimensión “Organización y Equipo de Trabajo”*

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo	14 - 56
Promedio Bajo	57 - 67
Promedio Alto	68 - 72
Alto	73 - 88

Fuente: Elaboración propia (2021)

También, se identificó que los docentes obtuvieron puntajes entre 14 y 77, con una mediana (M) de 34.50; lo que reflejaba una tendencia a un bajo nivel de estrés laboral (ver tabla 13).

**Tabla 13.**  
*Moda, Mediana, Desviación, Rango, Mínimo y Máximo*

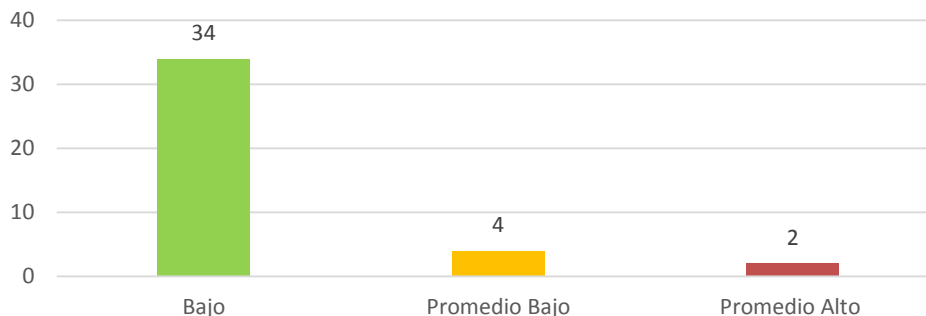
	Frecuencia
Media	39,88
Mediana	34,50

Fuente: Elaboración propia (2021)

Así se tuvo que el 85% (34 docentes) se ubicaron en la categoría “Bajo”, un 10% (4 docentes) en “Promedio Bajo” y un 5% (2 docentes) en “Promedio Alto” (véase figura6).

*Figura6.*

*Nivel de Estrés Laboral en “Organización y Equipo de Trabajo”*



Fuente: Elaboración propia (2021)

Existieron escenarios donde se evidenciaron, a través de la comparación de las medias (M), fuentes de estrés que suelen presentarse ocasionalmente en los docentes (ver tabla 14).

Tabla 14.  
*Ítems en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo*

Ítem	Media
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	2,68
9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	2,48
10. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	2,73
11. <i>El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés</i>	3,08
12. <i>El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés</i>	3,05
13. <i>El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés</i>	3,12
14. <i>El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa</i>	3,00
16. <i>El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés</i>	3,30
18. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	2,93
19. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	2,93
20. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	2,53
22. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	2,30
23. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	2,93
25. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	2,85

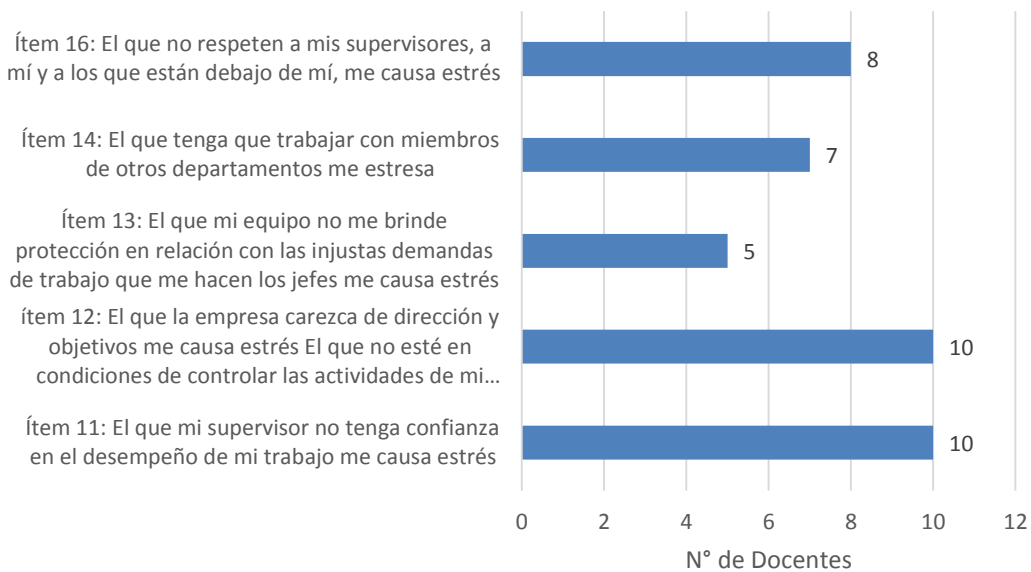
Fuente: Elaboración propia (2021)

Nota: Como se pudo observar existieron cinco ítems que obtuvieron una media de respuesta de 3, que correspondió a “ocasionalmente” ser fuente de estrés”.

Se identificó un total de 40 docentes que marcaron “ocasionalmente” sentir estrés (ver figura 7), en escenarios corresponden a los ítems: 11, 10 docentes; 12, 10 docentes; 13, 5 docentes; 14, 7 docentes y 16, 8 docentes.

*Figura 7.*

*Marcaron “ocasionalmente es fuentes de estrés” en los ítems 11, 12, 13, 14 y 16*



Fuente: Elaboración propia (2021)

### **3.4. Niveles de estrés laboral de los factores sociodemográficos en los docentes del idioma inglés.**

A continuación, se presentarán las características de la muestra y sus niveles de Estrés Laboral en relación al sexo, la edad, el grado de instrucción, estado civil, número de hijo(s), composición familiar y convivencia con algún familiar vulnerable al COVID-19.

#### **3.4.1. Según el Sexo**

Se encontró que la muestra de docentes estaba compuesta por 9 hombres y 31 mujeres, evidenciándose un predominio de sexo femenino (ver tabla 15).

**Tabla 15.**  
*Número de docentes según Sexo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	9	22.5	22.5
Femenino	31	77.5	100
Total	40	100	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tras el análisis se evidenció que tanto hombres como mujeres poseían un Bajo nivel de estrés laboral, reflejándose en un 88.9% y 76.7%, respectivamente. También, se encontraron puntuaciones en las categorías Promedio Alto (13.3%) y Alto (3.3%) solo en mujeres (ver tabla 16).

**Tabla 16.**  
*Niveles de Estrés Laboral según Sexo*

	Bajo		Promedio Bajo		Promedio Alto		Alto	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Mujeres	24	76.67	2	6.67	4	13.33	1	3.33
Hombres	8	88.89	1	11.11	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia (2021)

La asociación entre los niveles de estrés y el factor Sexo se realizó a través de programa estadístico Chi-cuadrada ( $X^2$ ), el cual obtuvo un valor de 1,768; y p valor fue 0.622; lo cual nos indica que no existe una asociación estadística significativa entre ambas variables.

### 3.4.2. Según la edad

Se decidió agrupar las edades en 4 rangos de 10 años cada uno, para un mejor análisis; así, se pudo evidenciar que la mayor concentración de docentes se da en los rangos de 30 a 39 años (55%, 22 individuos) y de 50 a 59 años (32.5%, 13 individuos) (ver tabla 17).



**Tabla 17.**  
*Número de docentes según Rangos de Edad*

Años	Frecuencia	Porcentaje
20 a 29	2	5%
30 a 39	22	55%
40 a 49	3	7.5%
50 a 59	13	32.5%

Fuente: Elaboración propia (2021)

Se evidenció un Bajo nivel de estrés en la totalidad de los rangos, siendo las edades de 20 a 29 años (2 docentes) y 50 a 59 años (13 docentes), las que obtuvieron el 100%. El rango de 30 a 39 años, tuvo mayor variabilidad en los niveles de estrés, presentando Bajo (66.67%, 15 docentes), Promedio Bajo (14.29%, 3 docentes), Promedio Alto (14.29%, 3 docentes) y Alto (4.76%, 1 docente); ver figura 8.

**Figura 8.**  
*Nivel de estrés laboral global por grupos de edad*





Fuente: Elaboración propia (2021)

La asociación entre los niveles de estrés y el factor Edad se realizó a través de programa estadístico Chi cuadrada ( $X^2$ ), el cual obtuvo un valor de 63,715; y p valor fue 0.451; lo cual nos indica que existe una asociación estadística significativa entre ambas variables.

La tendencia a bajos niveles de estrés, también, se pudo identificar en la comparación de las medias de los puntajes (M); siendo el más alto 77.5 (correspondiente al rango de 30 a 39 años) y el más bajo de 57 (equivalente al rango de 20 a 29 años); en ambos casos situándose en la categoría Bajo nivel de estrés (ver tabla 18).

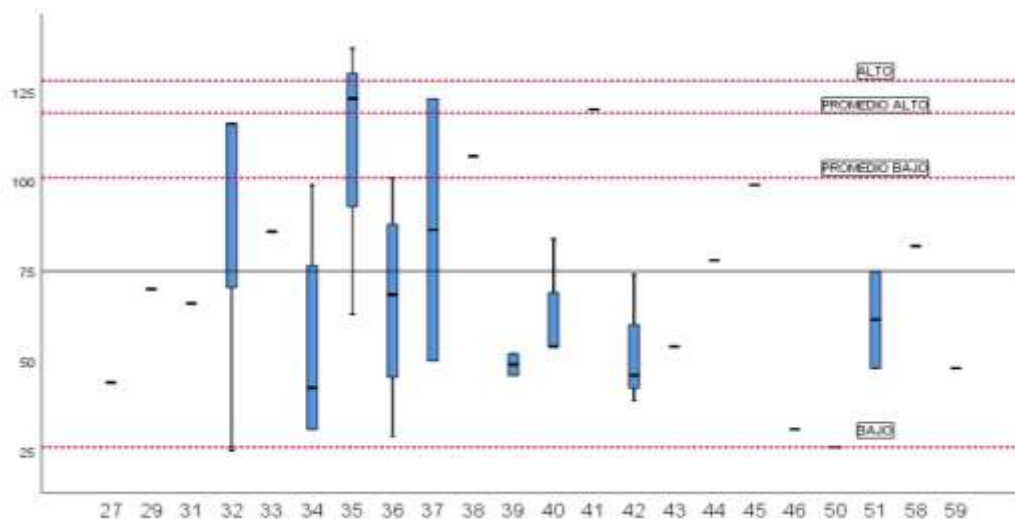
**Tabla 18.**  
*Datos descriptivos en función a las respuestas*

	Media	Mediana	Máximo	Mínimo	Desviación
20 a 29 años	57	57	70	44	18.39
30 a 39 años	77.95	70.5	137	25	36.28
40 a 49 años	64	54	84	54	17.32
50 a 60 años	63.08	54	120	26	27.6

Fuente: Elaboración propia (2021)

Después, de analizar el gráfico de cajas y bigotes en relación al rango de 30 a 39 años, se encontró que los docentes de 35 años poseían una tendencia hacia el Promedio Alto de estrés, alcanzando la categoría Alto; seguidos por quienes tenían 32 años con una tendencia hacia el Promedio Bajo. A diferencia de las edades de 34, 36, 37, 39 años y el rango 40 a 59 años que mantenían con una tendencia a la categoría Bajo (ver figura 9).

*Figura9.*  
*Gráfica cajas y bigotes de las edades*



Fuente: Elaboración propia (2021)

### 3.4.3. Según el Grado de instrucción

Se encontró que el grado de instrucción universitario fue el que predominó en la muestra (75%, 30 docentes), seguidos de los grados técnico y Postgrado (ver tabla 22).

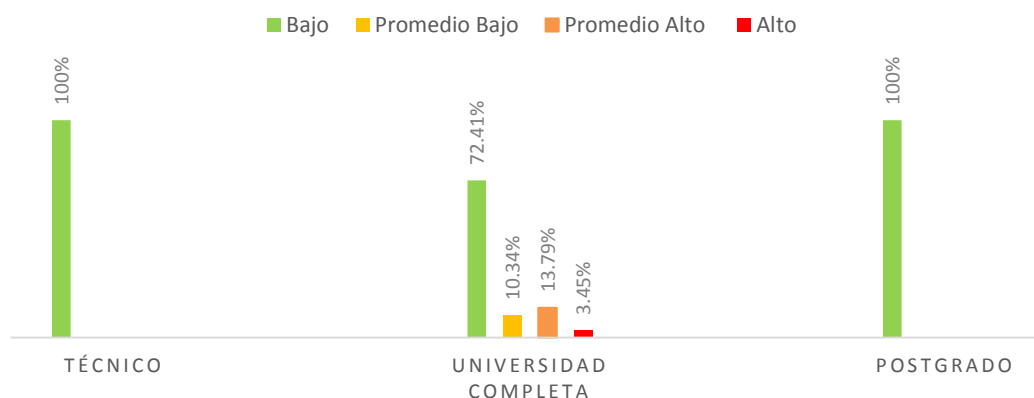
Tabla 19.  
*Número de docentes según Grado de Instrucción*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Técnico Completo	5	12.5	12.5
Universidad Completa	30	75	87.5
Estudios de Postgrado	5	12.5	100
Total	40	100	

Fuente: Elaboración propia (2021)

En la totalidad de los grados se evidenció un Bajo nivel de estrés, predominando en los grados Técnico y Postgrado (100%, 10 docentes). A diferencia del grado Universitario, en el cual, se concentró Promedio Bajo 10.34% (3 docentes), 8.8% (4 docentes) en Promedio Alto y un 3.4% (1 docente) en Alto; ver figura 10.

Figura 10.  
*Niveles de Estrés Laboral según Grado de Instrucción*



Fuente: Elaboración propia (2021)

La asociación entre los niveles de estrés y el factor Grado de Instrucción se realizó a través de programa estadístico Chi cuadrada ( $X^2$ ), el cual obtuvo un valor de 3,333; y p valor fue 0.766; lo cual nos indica que no existe una asociación estadística significativa entre ambas variables.

#### 3.4.4. Según Estado Civil

A nivel de estado civil, se identificó que los docentes casados (45%) y solteros (37.5) representaban la mayoría de la muestra, seguidos por los divorciados y convivientes (ver tabla 20).

Tabla 20.  
*Número de docentes según Estado Civil*

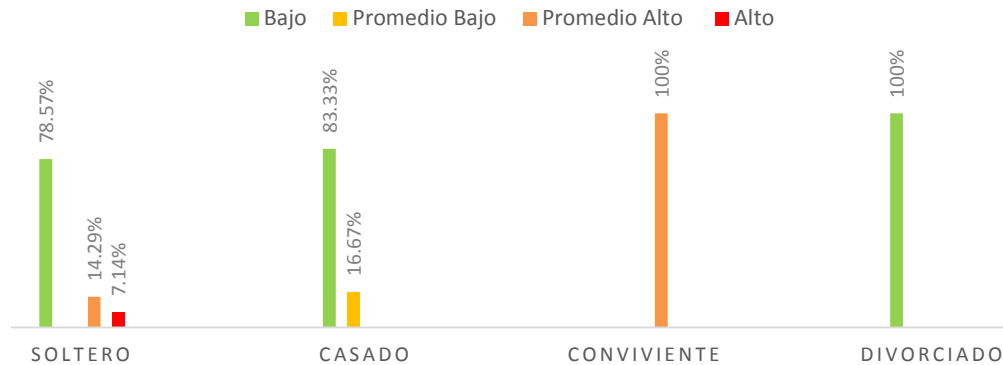
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero	15	37.5	37.5
Casado	18	45	82.5
Conviviente	2	5	87.5
Divorciado	5	12.5	100
Total	40	100	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Los docentes que se encontraban solteros, casados y divorciados presentaban mayoritariamente un Bajo nivel de estrés laboral (32 docentes); principalmente la categoría divorciados con un 100%, equivalente a 5 docentes. No obstante, se evidenció en la categoría Promedio Alto un 14.29% (2 docentes) y Alto 7.14% (1 docente) en los solteros y un 100% (2 docentes) en los convivientes (ver figura 11).

Figura 11.

*Niveles de Estrés Laboral según Estado Civil*



Fuente: Elaboración propia (2021)

La asociación entre los niveles de estrés y el factor Estado civil se realizó a través de programa estadístico *Chi cuadrada* ( $X^2$ ), el cual obtuvo un valor de 25,875; y *p valor* fue 0.002; lo cual nos indica que existe una asociación estadística significativa entre ambas variables.

### 3.4.5. Según número de hijos

En relación al número de hijos se encontró en la muestra, un predominio de los docentes que no poseen hijos (45%, 18 docentes) y quienes tienen un solo hijo (45%, 18 docentes); ver tabla 24.

Tabla 21.  
*Número de docentes según número de hijo(s)*

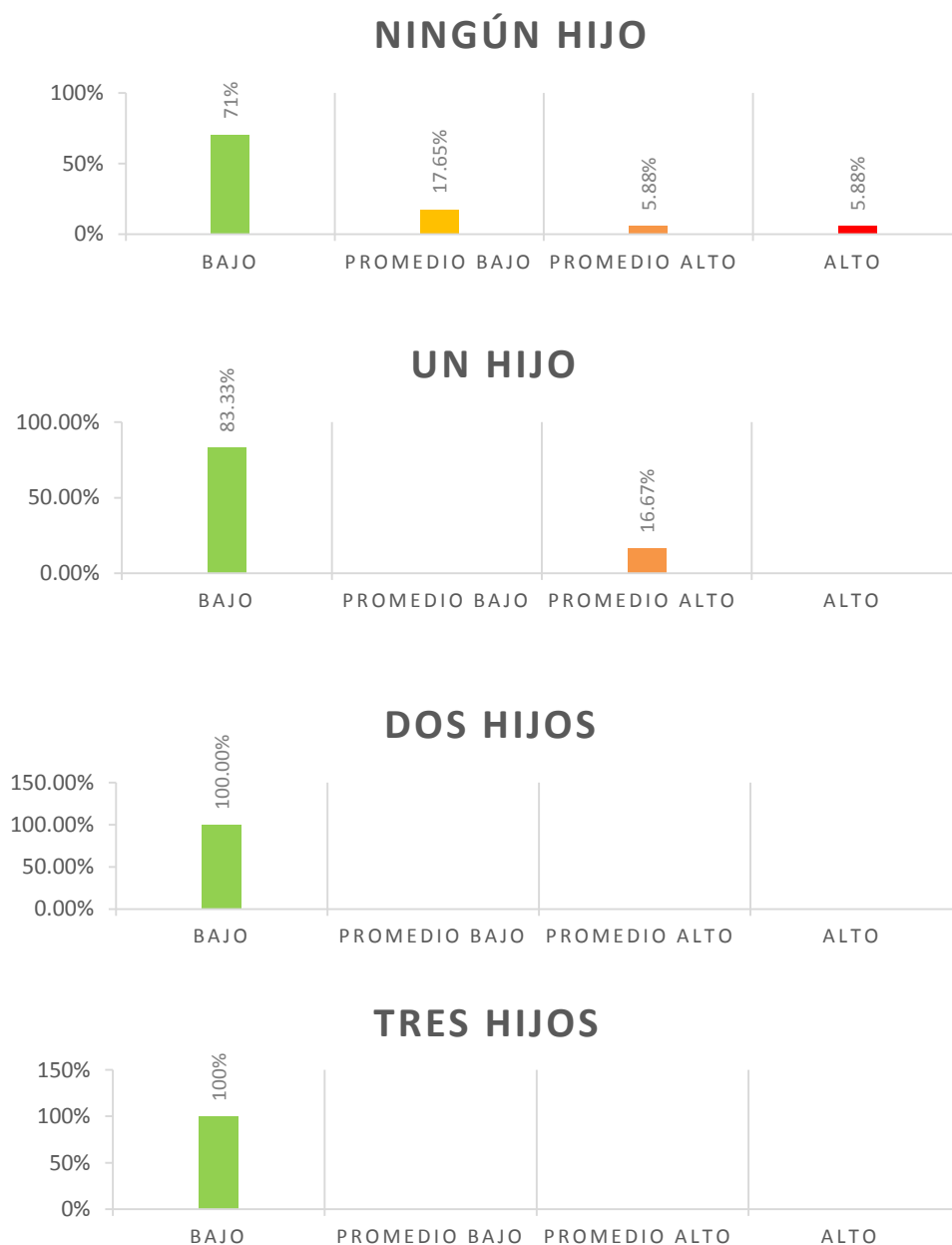
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ninguno	18	45	45
Un hijo	18	45	90
Dos hijos	2	5	95
Tres hijos	1	2.5	97.5
Cuatro hijos a más	1	2.5	100
Total	40	100	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Se identificó, un Bajo nivel de estrés en la totalidad de las categorías, obteniéndose un 100% en los docentes con dos hijos, tres hijos y cuatro a más hijos. Los docentes que no tenían ningún hijo, alcanzaron un 71% (13 docentes) en la categoría Bajo nivel de estrés; al igual, que el 83.3% (15 docentes) que tenían un solo hijo. Asimismo, este último, ubicó al 16.67% (3 docentes) en la categoría Promedio alto (ver figura 12).

*Figura 12.*

*Niveles de Estrés Laboral según composición familiar*





Fuente: Elaboración propia (2021)

La asociación entre los niveles de estrés y el factor Número de hijos se realizó a través de programa estadístico *Chi cuadrada* ( $X^2$ ), el cual obtuvo un valor de 6,806; y *p valor* fue 0.870; lo cual nos indica que no existe una asociación estadística significativa entre ambas variables.

#### 3.4.6. Según Composición familiar

Se observó que los docentes que vivían con padres y familiares representaban el 35% de la muestra, seguidos por quienes vivían con pareja e hijos (20%); pareja, hijos, padres y familiares (20%); y solo con la pareja (12.5%); ver tabla 22.

**Tabla 22.**  
*Número de docentes según Composición familiar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Solo	3	7.5	7.5
Con pareja	5	12.5	20
Pareja e hijo(s)	8	20	40
Padre(s) y familiares	14	35	75
Pareja, Padres y/o familiares	2	5	80
Pareja e hijo(s), Padres y/o familiares	8	20	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

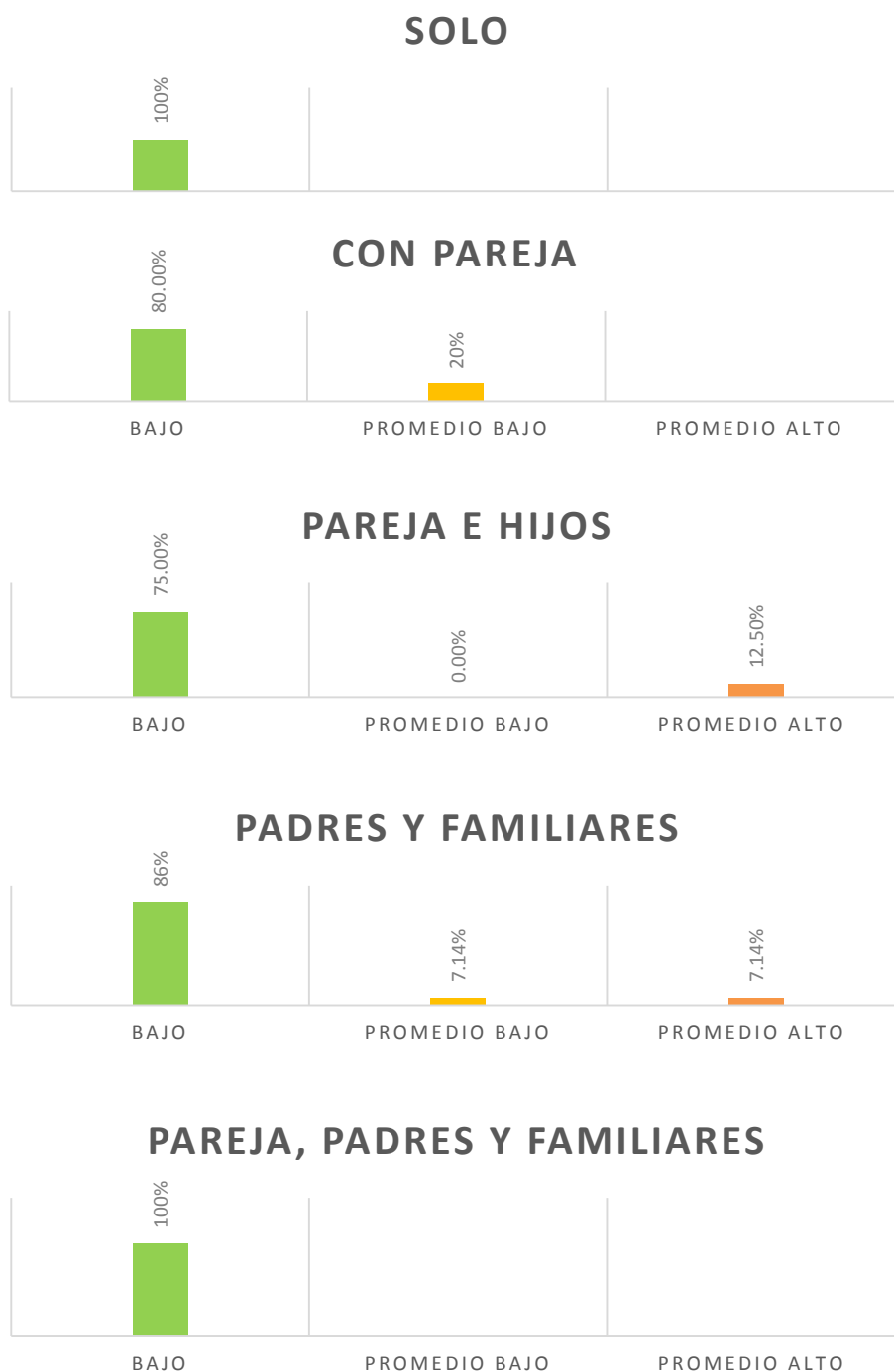
Fuente: Elaboración propia (2021)



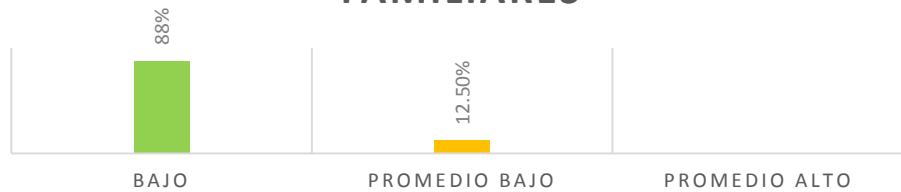
Se evidenció un predominio en Bajo nivel de estrés laboral en la totalidad de la muestra, principalmente en docentes que viven solos (100%, 3 docentes) y con pareja, padres y familiares (100%, 2 docentes) (ver figura 13).

*Figura 13.*

*Niveles de Estrés Laboral según composición familiar*



### PAREJA, HIJOS, PADRES Y FAMILIARES



Fuente: Elaboración propia (2021)

La asociación entre los niveles de estrés y el factor Composición familiar se realizó a través de programa estadístico *Chi cuadrada* ( $X^2$ ), el cual obtuvo un valor de 14,762; y *p valor* fue 0.469; lo cual nos indica que existe una asociación estadística significativa entre ambas variables.

#### 3.4.7. Según convivencia con familiar vulnerable al COVID-19

En relación a la convivencia con algún integrante vulnerable al COVID-19, se encontró una diferencia del 15% entre quienes tenían y no; predominando con un 57.5% los docentes que no tenían un integrante vulnerable a la enfermedad (ver tabla 23).

Tabla 23.  
*Número de docentes según Convivencia con algún familiar vulnerable al COVID-19*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	23	57.5	57.5
Si	17	42.5	100
Total	40	100	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Se encontró un predominio de Bajo estrés laboral (83.5%, 33 docentes) en ambos casos asociados al COVID-19; asimismo, se identificó mayor nivel de Promedio Bajo (13.35% adicional) en los docentes que si tenían un familiar vulnerable (ver figura 14).

*Figura 14.*

*Niveles de estrés laboral según convivencia con familiar vulnerable al COVID 19*



Fuente: Elaboración propia (2021)

La asociación entre los niveles de estrés y el factor Convivencia con familiar vulnerable al COVID-19 se realizó a través de programa estadístico *Chi cuadrada* ( $X^2$ ), el cual obtuvo un valor de 3,512; y *p valor* fue 0.319; lo cual nos indica que existe una asociación estadística significativa entre ambas variables.

## CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados descriptivos, a nivel de Estrés Laboral Global, se determinó que existe un predominio Bajo y Promedio Bajo en un 87.5% de la muestra, equivalente a 35 docentes de idioma inglés; seguido por un 10%, equivalente a 4 docentes que alcanzaron la categoría Promedio Alto, y, solo 1 docente que obtuvo un Alto nivel de estrés laboral. Con lo cual se evidencia, que los diversos factores psicosociales presentados a los docentes durante el aislamiento social producto del COVID-19, no generaron un nivel de estrés desadaptativo y; por el contrario, se convirtieron en fuente de un estrés funcional que aportó a su desempeño. Como postuló Hans Selye (1936), en relación al Síndrome de Adaptación General, se pudo evidenciar que los docentes se encontraron en las fases de estrés de alarma y resistencia; y, al recibir soporte de compañeros de trabajo, superiores y la institución, se convirtió en un eustrés o estrés adaptativo.

En relación a la primera dimensión, “Superiores y Recursos”, se encontró que un 97.5% (39 docentes) alcanzaron la categoría Bajo nivel de estrés y solo 1 obtuvo Promedio Bajo. Resultados, que se vieron reflejados en las diversas fuentes y que fueron potenciadoras de un estrés adaptativo. Entre ellas se tienen: *La Estructura Organizacional*, donde se exploraron niveles de estrés asociados a fuentes, como: ausencia de respeto entre pares, superiores y subordinados; el requerimiento de informes por parte de los mismos; y, la comunicación de metas y misión de la organización; *Cohesión y Respaldo de Grupo*, compuesto por fuentes como la pertenencia al equipo de trabajo; y, la confianza y respaldo al desempeño laboral; e *Influencia del Líder*, integrado por la capacidad de liderazgo de jefes o superiores frente a la percepción de control en el trabajo de los subordinados.

Como lo exponían, Chacín-Almarza, B. et al. (2002) cuando se maneja de manera óptima los recursos tanto del trabajador como de la institución, ambos podrán afrontar de forma favorable los factores psicosociales y evitar que migren a un riesgo.

No obstante, tras el análisis de las Medias muestrales (M), se identificaron 4 situaciones que “ocasionalmente” generaban niveles Promedio Bajo de estrés; y, corresponde a fuentes, como: Estructura organizacional, donde se encontró en 10 docentes la necesidad de incrementar el respeto e involucramiento hacia su bienestar por parte del supervisor; Influencia del Líder, evidenciando en 4 docentes la necesidad de mejorar la percepción de control en las actividades de enseñanza y manejo de la plataforma; y, Cohesión y Respaldo de Grupo, en el cual 4 docentes manifestaron la necesidad de aumentar la presencia del equipo para brindar soporte.

En relación a la segunda dimensión, “Organización y Equipo de trabajo”, se encontró que el 85% (34 docentes) se ubicaron en la categoría Bajo nivel de estrés laboral y el 10% (4 docentes) en Promedio bajo; obteniendo un 95% de la muestra con niveles de estrés adaptativos para el desempeño laboral. Los cuales, se evidenciaron en las diversas subdimensiones y sus fuentes, tales como: *El Territorio Organizacional*, compuesto por el desenvolvimiento del docente frente a pares y superiores de otras sedes; *La Cohesión y Respaldo de Grupo*, donde se exploraron la valoración y respaldo dentro del equipo de trabajo; *Tecnología*, integrado por las condiciones técnicas idóneas para la enseñanza; *Estructura Organizacional*, compuesto por la gestión de políticas en la institución, el manejo organizacional del desempeño laboral y la percepción de control del docente; y, *Clima Organizacional*, donde se abordan la dinámicas y relaciones laborales, junto con el ambiente organizacional.

Como mencionaba Gamero (2010), y se vio reflejado en los docentes, los potenciadores estresores pueden reducirse con un óptimo diseño del apoyo tecnológico,

una conveniente administración de tareas o actividades; y, la promoción y mantenimiento de relaciones saludables entre los trabajadores; logrando una salud mental favorable y clima organizacional beneficioso para la institución.

De igual manera, que en la primera dimensión, se volvió a realizar el análisis de las Medias muestrales (M), identificándose 5 situaciones que “ocasionalmente” generaban niveles Promedio Bajo o Alto de estrés y corresponde a las fuente: Estructura organizacional, donde 10 docentes identificaron la necesidad de mayor confianza de los superiores hacia su desempeño laboral; Influencia del Líder, identificando 10 docentes con mayor necesidad de una dirección clara hacia metas y objetivos en la institución; Cohesión y Respaldo de Grupo, en el cual 5 docentes evidenciaron necesitar mayor apoyo por parte del equipo de trabajo ante demandas injustas de la institución; Territorio Organizacional, donde 7 docentes marcaron la necesidad de un soporte frente a los cambios en los departamento y el trabajar con nuevos compañeros; y, Clima Organizacional, allí 8 docentes manifestaron la necesidad de contar con mayor respeto hacia los supervisores, pares y subordinados.

En relación, a los nuevos entornos de trabajo, identificado como un contexto que ocasionalmente es fuente de estrés para 7 docentes; Solas (2005) planteaba que la resistencia al cambio es un factor desencadenante del estrés dentro de las empresas; ya que el trabajador, al percibir como amenazante el cambio, sea tecnológico, una nueva estrategia de trabajo, o nuevos integrantes dentro del área laboral; buscará evitar capacitaciones, entrenamientos o cambios que impliquen perder control en su desempeño.

Finalmente, en relación a los factores sociodemográficos, se identificó que existe prevalencia de Bajo nivel de estrés laboral en las 7 categorías analizadas, encontrándose un 88.2 % en género, 89.4% en edad, 90.8% en grado de instrucción, 87.3% en estado civil, 90.9% en número de hijos, 88.2% en composición familiar, y 83.5% en integrante

familiar vulnerable al COVID-19. Asimismo, tras el análisis de los resultados de la prueba Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) se identificó que sólo existe relación de dependencia entre los factores: edad, estado civil, composición familiar, y convivencia con algún familiar vulnerable al Covid-19, y los niveles de estrés laboral. Finalmente, se encontró características específicas de la muestra en cada factor y variabilidad leve en los niveles Promedio Alto y Alto de estrés; que, a continuación, presentamos a detalle:

Comenzando con el género, se identificó que existe mayoría del sexo femenino en la muestra; 31 mujeres y 9 hombres. Por otro lado, con respecto a los niveles de estrés, se encontró un predominio de Bajo nivel de estrés en la totalidad de los géneros; siendo en hombres 88.89% (8 docentes) y 76.67% mujeres (24 docentes). También, se evidenció que el 11.11% de los varones (1 docente) alcanzó la categoría Promedio Bajo; a diferencia de las mujeres, donde se observó que un 13.3% (4 docentes) se ubicó en la categoría Promedio Alto y un 3.3% (1 docente) en Alto nivel de estrés.

En relación a la edad, se distribuyó en 4 rangos de 10 años cada uno, encontrándose mayor concentración de docentes en los rangos de 30 a 39 años (55%, 22 docentes) y de 50 a 59 años (32.5%, 13 docentes). En torno a los niveles de estrés, se evidenció un predominio de Bajo nivel en la totalidad de los rangos; alcanzando un 100% los rangos de 20 a 29 años (2 docentes) y 50 a 59 años (13 docentes). Contrario, al rango de 30 a 39 años, que tuvo mayor variabilidad en los niveles de estrés; encontrándose un 66.67% de nivel Bajo (15 docentes), un 14.29% en Promedio Bajo (3 docentes), 14.29% en Promedio Alto (3 docentes) y 4.76% en Alto (1 docente). Con respecto a la comparación de la Medias (M), se observó en este rango que la edad de 35 años tiende a mayores niveles de estrés; mientras que el rango de 40 a 59 años, fue el que más se posicionaba en la categoría Bajo nivel.

Con respecto al grado de instrucción, fue el universitario el que predominó en la muestra (75%, 30 docentes), seguido por postgrado (12.3%, 5 docentes) y técnico (12.5%, 5 docentes). En relación, a los niveles de estrés, prevaleció el Bajo nivel en los tres grados; consiguiendo un 100% en Técnico y Postgrado. El grado universitario fue donde se encontró variabilidad en los niveles; identificándose Promedios Bajos (10.34%, 3 docentes), Promedios Altos (13.8%, 4 docentes) y Alto (3.4%, 1 docente).

A nivel de estado civil, el mayor número de docentes eran casados (45%, 18 docentes) y solteros (37.5%, 15 docentes), seguidos por divorciados (12.5%, 5 docentes). Asimismo, en todos los estados civiles predominó un Bajo nivel de estrés Laboral, principalmente en los Divorciados (alcanzando un 100%). Los docentes solteros tuvieron variabilidad en los niveles de estrés, alcanzando niveles Promedio Alto (14.29%, 2 docentes) y Alto (7.14%, 1 docente). Finalmente, en los convivientes se encontró un Promedio Alto en la totalidad de sus integrantes (2 docente).

En relación al número de hijos, el 90% de la muestra (36 docentes) lo constituían, de igual proporción, quienes no tenían hijos y solo tenían uno. A nivel de estrés laboral, se encontró un predominio de Bajo nivel de estrés en todas las categorías; principalmente en las que tenían dos hijos (100%), tres (100%) y cuatro a más (100%).

Referente a la composición familiar estaba integrada mayoritariamente por los docentes que vivían con padres y familiares (35%, 14 docentes), seguidos por quienes vivían con pareja e hijos (20%, 8 docentes) y, finalmente, con pareja, hijos, padres y familiares (20%, 8 docentes). Se identificó un predominio en Bajo nivel de estrés laboral en la totalidad de la muestra, principalmente en docentes que viven solos (100%, 3 docentes); y, con pareja, padres y familiares (100%, 2 docentes). En relación a niveles Promedio Alto, se encontró un 12,5% (1 docente) que vive con pareja e hijos, y un 7.14% (1 docente) que vive con padres y familiares.



Finalmente, con respecto a la convivencia con algún integrante vulnerable al COVID-19 se evidenció que un 57.5% (23 docentes) no tienen algún familiar con vulnerabilidad; mientras que un 42.5% (17 docentes) sí cuenta con algún integrante. En ambos casos se evidencia un Bajo nivel de estrés laboral, sin diferencias significativas.

#### 4.1. Discusión

En relación a los antecedentes encontrados, se identificaron investigaciones con resultados distantes a los encontrados en el presente estudio.

Por un lado, con respecto a la tesis: *Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Cristo Rey” a consecuencia de las actividades de teletrabajo por Covid19*; se encontraron diferencias en relación: al estrés laboral de los docentes, las condiciones laborales y el uso de la tecnología. Se evidenció un 64% de Altos niveles de estrés en los docentes de la investigación citada, frente a un 2.5% obtenido del estudio.

Por otro lado, respecto a las condiciones ambientales de trabajo identificadas en la Unidad educativa “Cristo Rey”, solo un 14% de docentes contaba con las idóneas para la enseñanza (registrándose un 77% con dificultades en la ergonomía y un 42% con carencias en los equipos tecnológicos); resultado distante al hallado en los docentes de inglés, donde el 97,5% de la muestra, alcanzó niveles Bajos de estrés Laboral asociado a la dimensión Organización y equipo; la cual explora la estructura organizacional (que incluye las condiciones ambientales y normativas de trabajo) y tecnología (que explora las condiciones tecnológicas brindadas a los docentes), reflejando que no son fuentes de estrés para su desempeño.

De igual manera, en la investigación: *Medición del nivel de estrés presentado en los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca, provocado por el teletrabajo durante la pandemia de Covid 19*; se volvió a encontrar diferencias en los niveles Bajos

de estrés encontrados. Los docentes de educación básica y bachillerato alcanzaron un 68.56%; mientras que, los docentes del idioma inglés un 87.5%. Diferencia, que se debió al manejo funcional, por parte de la Institución de enseñanza del idioma inglés, de diversas fuentes de estrés, como: el respaldo tecnológico, la gestión en tiempo y carga laboral, la mejora en las políticas de la organización, la optimización en los procesos y trámites, y, el respaldo de grupo y cohesión con el equipo de trabajo (pares y superiores). A diferencia, de las unidades educativas que, en relación al trabajo remoto, generaron una percepción de perjuicio hacia la dinámica familiar a consecuencia, de la demanda de tiempo.

En relación, al nivel de estrés dimensional, la tesis realizada en el 2020 en Chiclayo, titulada: *Estrés Laboral en Docentes Universitarios con trabajo remoto de La Facultad De Medicina De Una Universidad Privada*; identificó un 26.5% de Alto nivel de estrés asociado a las dimensiones: tecnología, falta de cohesión y respaldo de grupo. Contrario a nuestra investigación; en el cual, el 5% de los docentes alcanzaron un Alto nivel de estrés en la dimensión “Organización y Equipo de trabajo”, que incluye las dimensiones presentadas en la investigación realizada en la universidad privada de Chiclayo. Con respecto a los factores sociodemográficos, se encuentra una similitud en el género femenino; debido a que, en ambos estudios, se identificó mayor tendencia a niveles Promedio Alto y Alto en las mujeres, a diferencia de los hombres que solo alcanzaron niveles Bajo y Promedio Bajo. A nivel de grado de instrucción, la investigación realizada en la universidad encuentra que, el grado de Magister obtuvo niveles Altos; el de Doctor, intermedios; y, el de licenciado, Bajo nivel de estrés. Diferente a la investigación realizada, donde el Bajo nivel de estrés prevaleció en los tres grados, y solo, se evidenció Promedios Altos (13.8%) y Alto (3.4%) en el grado

universitario, que sería similar a licenciado para la investigación de los docentes universitario.

Por otro lado, en relación a los hallazgos que se acercan a la investigación, se tiene la tesis: *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de Covid-19*; en la cual se abordó a 60 docentes y se obtuvo que un 81% alcanzó un nivel de estrés Leve, un 6% de moderado y un 13% de grave. Resultados que se acercan al 87.5% de Bajo nivel de estrés y al 10% de Promedio Alto; sin embargo, difiere al 2.5% correspondiente a Alto nivel de estrés laboral, registrados en nuestra investigación. También, ambas investigaciones encuentran que el trabajo remoto no es un factor de riesgo para los docentes.

#### **4.2. Conclusiones**

Tras los análisis realizados, se concluye que los docentes de idioma inglés no presentaron significativos niveles de estrés global Promedio Alto y Alto, que indiquen un riesgo psicosocial o estresor para el entorno laboral. Se encontró un contundente 87.5% de la población con Bajo nivel de estrés laboral y solo un 10% con Promedio Alto; reflejando que las demandas presentadas durante el aislamiento social producido por la pandemia de COVID-19, fueron controladas por los recursos de los docentes y las gestiones de la Institución. Como menciona la Teoría de Demanda - Control de Karasek, de contar con mayor control frente a las demandas, se da un desempeño más activo y con menores niveles de tensión; inclinándose hacia el aprendizaje. En relación, a su esquema planteado (ver figura 1), los docentes se encontrarían en el cuadrante “Activo”; el cual, hace referencia a la equidad que existe entre los recursos y las demandas laborales, impulsando la motivación intrínseca, el desarrollo continuo y desafíos a nuevos retos.

Por otro lado, se concluye que ninguna de las dos dimensiones (incluidas las subdimensiones y los diversos contextos que las integran), presentaron un significativo estrés laboral en los docentes. Se evidenció un predominante Bajo nivel de estrés en el 97.5% de la dimensión, “Superiores y Recursos”, y un 95% en “Organización y Equipo de trabajo”; lo cual, indica que fuentes de estrés, como: el Clima Organizacional, la Cohesión y Respaldo de Grupo, la Estructura organizacional, el liderazgo, la tecnología y el territorio organizacional; fueron manejadas de manera adaptativa durante el aislamiento social. Cabe mencionar, que existieron 9 contextos, 4 pertenecientes a la dimensión “Superiores y Recursos” y 5 a “Organización y Equipo de trabajo” que puntuaron “ocasionalmente ser fuente de estrés”.

Con respecto, a los factores sociodemográficos se encontró un Bajo nivel de estrés laboral global (88,2%) en las 7 categorías analizadas; reflejando, que, para la muestra estudiada, no fue significativo en relación a niveles Promedio Alto o Alto de estrés laboral, que podrían considerarse como riesgo para los docentes.

No obstante, el 10% de la muestra que obtuvo un nivel Promedio Alto de estrés, estuvo conformado por 4 docentes, con las siguientes características:

- Las 4 eran de género femenino.
- 3 pertenecientes al rango de edad de 30 a 39 años y una de 41 años.
- Las 4 contaban con grado de instrucción universitaria.
- 2 tenían estado civil solteras y 2 convivientes.
- 1 docente no tenía hijo y 3 solo un hijo.
- 1 vivía con pareja e hijo(s), 1 con padres y familiares, y 2 con pareja, hijos, padres y familiares.
- 3 no tenían un integrante en la familia vulnerable al COVID-19 y 1 si contaba con su presencia.

En relación a la docente que alcanzó un nivel Alto de estrés laboral, se identificó que tenía 35 años, con grado de instrucción universitaria, soltera, sin hijos, que vivía con sus padres y familiares, y, posee un familiar vulnerable al COVID-19.

Algunos datos importantes que sustentan el porcentaje de la población que alcanzó los niveles Promedio Alto y Alto de estrés laboral, son: que las mujeres tienden a mayores niveles de estrés que los hombres; que la mayoría de los docentes se concentra en el rango de edad de 30 a 39 años, el predominio del grado de instrucción universitario, que la composición familiar estaba integrada mayoritariamente por los docentes que vivían con padres y familiares, y con pareja e hijos; finalmente, se encontró que los docentes que no tenían un familiar vulnerable al COVID-19, solo eran 5% más de quienes si lo tenían.

Como se ha podido observar, tanto en el nivel global, dimensional y sociodemográfico; existieron bajos niveles de estrés laboral en los docentes; concluyendo que fuentes de estrés, como: el aislamiento social, la adaptación a la virtualidad en corto tiempo, la posibilidad de no renovaciones de contrato, y, el riesgo de salud propio y de familiares asociado al COVID-19; pudieron generar niveles de estrés en la mayoría de los docentes; pero que se volvieron adaptativos, por medio de las gestiones que realizó la institución e impactaron en la percepción de manera funcional sobre la estabilidad y carga laboral, el respaldo de grupo, la claridad en las metas y objetivos, el sentido de pertenencia y cohesión, el soporte y majeo tecnológico, la reducción de procesos y trámites; y, el clima laboral validante y comprensivo ante un contexto de crisis sanitaria.

#### **4.3. Recomendaciones**

Si bien, se ha identificado un predominante Bajo nivel de estrés laboral de manera global, dimensional y en los factores sociodemográficos; se ha encontrado contextos,

tanto de la dimensión “Superiores y Recursos”, como de “Organización y Equipo de trabajo”, que “ocasionalmente” fueron fuente de estrés para los docentes. Por lo cual, se ve necesario realizar algunas sugerencias que optimicen el desempeño del docente y la organización.

En función a las 4 situaciones que ocasionalmente son fuentes de estrés, identificadas en la dimensión Superiores y Recursos, se propone las siguientes alternativas para la mejora de la dinámica docente-Institución:

- La mejora en los canales y estilos de comunicación entre supervisor y docente, con la finalidad de mejorar el clima laboral y crear una mayor fidelización del trabajador.
- El incremento de la frecuencia y diversidad de los reforzamientos para los logros del trabajador, ellos podrán ser de tipo social o artificial. Con la finalidad de aumentar la motivación y la percepción de control en el desempeño de los docentes.
- Mayor frecuencia en el envío de mensajes recordatorios, por parte del área e-learnig sobre los procesos en el manejo de la plataforma digital; con ello, buscando generar mayor percepción de acompañamiento y control del equipo de tecnología e información, en los docentes.

De igual manera, en relación a la segunda dimensión, Organización y Equipo de Trabajo, se plantean alternativas que responden a los 5 contextos que son ocasionalmente fuente de estrés. Entre ellos se tiene:

- El desarrollo de habilidades en comunicación empática y motivacional para los supervisores, con la finalidad de contar con mayores recursos para construir una mejor relación laboral con los docentes.

- El incremento de la comunicación y la generación de canales de escucha para recibir la opinión de los docentes, con el objetivo de mantener informado e involucrar al trabajador en proyectos de la institución; y generar cohesión con el equipo de trabajo.
- La implementación de una comunicación más personalizada y menos formal, que permita flexibilizar las relaciones entre nuevos integrantes y docentes con mayor experiencia.
- La búsqueda un estilo de comunicación seguro, empático y jovial que permita el desarrollo de un mejor clima laboral para docentes, superiores y subordinados.

Finalmente, al ser un estudio de tipo exploratorio, y, a raíz de los datos obtenidos y analizados; se ve conveniente volver a evaluar a la muestra sobre los niveles de estrés que presentan en la actualidad. Asimismo, añadir variables como: tipos de afrontamiento, desempeño docente y calidad de vida; ello, con la finalidad de seguir explorando las relaciones con variables que aporten al conocimiento dentro de esta población, muy poco estudiada a nivel país.

## CAPÍTULO 5. REFERENCIAS

- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista de psicología educativa: propósitos y representaciones*, 7, 141-178. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- Becerra Hernández, T. Y. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1-Cajamarca (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú
- Castillo, J. H. (2021). Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Chacín-Almarza, B., Corzo-Alvarez, G., Rojas-González, L., Rodríguez-Chacín, E., & Corzo-Ríos, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. *Investigación Clínica*, 43(4), 271-289.
- Chica Bermeo, M. V., & Lituma Gahona, K. F. (2021). Medición del nivel de estrés presentado en los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca, provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19. (Tesis de Licenciatura), Universidad del Azuay, Ecuador.
- Cuba Lozano, R. N. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari-Satipo. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú
- Díaz, D. Z. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Artículos de Argentina, Colombia y Chile Reseñas de Libros Facultad Tecnológica*, 60.



- Fineman, S. (1979). Un modelo psicosocial de estrés y su aplicación al desempleo empresarial. *Relaciones humanas*, 32 (4), 323-345.
- GARCÍA, J. M. (1999). Estrés y competitividad. *Cuadernos de relaciones laborales*, 15, 181-199.
- González Alcabal, M. (2014). Estrés y desempeño Laboral: Estudio realizado en serviteca Altense de Quetzaltenango. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar: campus de Quetzaltenango, México.
- Hernández, P. M., Soria, M. S., & Silla, J. M. P. (2003). El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de-sastre? *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, (10), 167-185.
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. *World Health Organization, Biblioteca OMS, Revista Protección de la salud de los trabajadores*, (6), 322.
- Karasek, R. A. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24, 285 – 378.
- Lozano, G., La Rosa, J., Viaña, J., & Mendoza, M. (2015). Diseño de plan de tesis e informe de investigación en ciencias de la salud. *Lima-Perú*: Editorial Universitaria UNFV.
- Lugo, M. T., Ithurburu, V. S., Sonsino, A., & Loiacono, F. (2020). Políticas digitales en educación en tiempos de Pandemia: desigualdades y oportunidades para América Latina. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (73), 23-36.
- Medina AS, Preciado SML, Pando MM. Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Publica Nutr.* 2007;8(4):7-10.

- Mejía Carrillo, C., Choque Ayala, J. M., Huaman Talavera, & R. I., (2015). Los riesgos cardiovasculares y el estrés laboral en el personal de enfermería de Emergencia y Cuidados Intensivos del Instituto Nacional de Salud del Niño marzo–abril 2015
- Méndez, L.; Campelo, E.; Pinheiro, C.; Ribero, I.; Vasconcelos, C. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Revista enfermería global*, 19, 16-50. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412020000100007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412020000100007)
- Nájera, M. A. A., & Macías, A. B. (2020). Perfil descriptivo del estrés laboral docente y su relación con cuatro variables sociodemográficas y dos situacionales. *UNIVERSCIENCIA*.
- Naranjo Andrade, A. (2020). Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19. (Tesis de Pregrado), Universidad del Azuay, Ecuador.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Gestión de los Riesgos Psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia COVID-19. Ginebra. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)
- Quiranza Montalvo, J. C. (2021). Estrés laboral durante la COVID-19: a propósito de una revisión sistemática.
- Reig, J. M., Vindel, A. C., & Tobal, J. J. M. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 1(2), 113-130.
- Tejada Mena, M. P. (2010). Factores de estrés laboral y su relación en conductas resilientes (Bachelor's thesis, Uniandes).

Yuan S., Liao Z., Huang H., Jiang B., Zhang X., Wang Y., Zhao M. Comparison of the Indicators of Psychological Stress in the Population of Hubei Province and Non-Endemic Provinces in China During Two Weeks During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in February 2020. *International Medical Journal of experimental and clinical research. Medical Sciencia Monitor* (2020). Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/32335579#>

Vásquez Contreras, M. A. (2021). Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en docentes que realizan clases virtuales en la IE Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021.

Antonella, O. R. J. (2021). Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Cristo Rey” a consecuencia de las actividades de teletrabajo por Covid19 (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador

## ANEXO

### I. Pruebas de chi-cuadrado de los niveles de estrés Global y los factores sociodemográficos:

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,768 <sup>a</sup>	3	0.622
Razón de verosimilitud	2.845	3	0.416
Asociación lineal por lineal	1.119	1	0.290
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

#### 1. Por Sexo

#### 2. Por Edad

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63,715 <sup>a</sup>	63	0.451
Razón de verosimilitud	40.712	63	0.987
Asociación lineal por lineal	1.538	1	0.215
N de casos válidos	40		

a. 88 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

### 3. Por Grado de Instrucción

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,333 <sup>a</sup>	6	0.766
Razón de verosimilitud	5.237	6	0.514
Asociación lineal por lineal	0.000	1	1.000
N de casos válidos	40		

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

### 4. Por Estado Civil

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,875 <sup>a</sup>	9	0.002
Razón de verosimilitud	20.570	9	0.015
Asociación lineal por lineal	0.175	1	0.676
N de casos válidos	40		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

### 5. Número de Hijos

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,806 <sup>a</sup>	12	0.870
Razón de verosimilitud	8.628	12	0.734
Asociación lineal por lineal	0.970	1	0.325
N de casos válidos	40		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

### 6. Composición Familiar

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,762 <sup>a</sup>	15	0.469
Razón de verosimilitud	13.868	15	0.536
Asociación lineal por lineal	0.334	1	0.563
N de casos válidos	40		

a. 21 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

## 7. Familiar Vulnerable al COVID-19

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,512 <sup>a</sup>	3	0.319
Razón de verosimilitud	3.891	3	0.274
Asociación lineal por lineal	0.726	1	0.394
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,43.

## II. Consentimiento informado del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Sección 1 de 4

### Estrés laboral en docentes de enseñanza virtual del idioma inglés durante el aislamiento social

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenas mi nombre es Carlos Ortiz Saenz, soy alumno de la Escuela profesional de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada del norte y actualmente me encuentro realizando un trabajo de investigación como parte de mi tesis de licenciatura de la carrera de Psicología. El presente estudio tiene como finalidad identificar un fenómeno psicológico, como es el estrés laboral durante el aislamiento social obligatorio. Para acceder al formulario debe ser residente en Lima metropolitana, docente de enseñanza virtual del idioma inglés, mayor de 25 años y no más de 60 años.

La participación es voluntaria y anónima, respetando sus derechos de confidencialidad sin correr riesgo de usar sus datos para otros fines más que la necesaria para la investigación. Al participar usted deberá responder las preguntas con total sinceridad, el cuestionario no le tomará más de 10 minutos. Para cualquier información adicional o consulta relacionada con su participación en la investigación puede ponerse en contacto con el investigador responsable al siguiente correo: [cortizsaenz@gmail.com](mailto:cortizsaenz@gmail.com)  
Agradezco su participación.

### III. Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, Adaptación Peruana.

#### CUESTIONARIO

Nombre: ..... Edad: .....  
Grado: ..... Dependencia: .....  
Tiempo en la Unidad: ..... Fecha: .....

---

#### Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicara con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

- 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.
- 

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés
2. El que mi supervisor no me respete me estresa
3. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa
4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés
5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa
6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés
9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés
10. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa
11. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés
12. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés
13. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés
14. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa
15. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés
16. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés
17. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés
18. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés



19. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa
20. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés
21. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa
22. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa
23. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés
24. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa
25. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.