

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias y Tecnología Sociales y
Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DURANTE
LA PANDEMIA POR COVID-19**

Tesis presentada por la Bachiller:

Zea Díaz, Daniela Estefanía

Para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Psicología

Asesor:

Dra. Zevallos Cornejo, Asunta Vilma

Arequipa – Perú

2022

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
PSICOLOGIA TITULACIÓN
CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 10 de Marzo del 2022

Dictamen: 003367-C-EPSIC-2022

Visto el borrador del expediente 003367, presentado por:

2015242612 - ZEA DIAZ DANIELA ESTEFANIA

Titulado:

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DURANTE
LA PANDEMIA POR COVID-19**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**1785 - GUZMAN GAMERO RUFINO
RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**3209 - RAMOS
VARGAS LUIS
FERNANDO
DICTAMINADOR**



**3301 - CHIRINOS
CASTILLO JOL
MILTON
DICTAMINADOR**



DEDICATORIA

Dedicado a mi familia, por su constante apoyo en todo momento. A todos los docentes que en este tiempo de pandemia lograron desempeñar su magnífica labor y vocación de servicio.



AGRADECIMIENTOS

Especial agradecimiento a todos aquellos directores de las instituciones educativas que hicieron posible la recolección de datos e información de este proyecto tan importante. Gracias a mi casa de estudios, Universidad Católica de Santa María, por todos los conocimientos que gracias a ellos, formaron ahora una futura gran profesional.



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general “determinar los niveles de estrés laboral en los docentes de primaria y secundaria de dos instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19”. Se trató de un estudio de enfoque cuantitativo, propósito básico y diseño no experimental, transversal y descriptivo-comparativo. Contó con una población de 128 docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas de Arequipa, sobre las cuales se aplicó un muestreo no probabilístico censal, con lo cual la muestra final fue de 128 docentes. Como instrumento de recolección de datos, se utilizó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich & Matteson, 1989, adaptado por Suárez, 2013). Al respecto, se concluyó que la muestra de estudio presentaba un nivel bajo de estrés en sus diferentes dimensiones, pero que existe diferencia estadísticamente significativa entre el nivel de estrés de la muestra en función de su edad, no así en función de su sexo.

Palabras clave: estrés laboral, docentes, primaria, secundaria, COVID-19.

ABSTRACT

The general objective of this research was "to determine the levels of work stress in primary and secondary school teachers of two educational institutions in Arequipa, during the COVID-19 pandemic". It was a study of quantitative approach, basic purpose and non-experimental, cross-sectional and descriptive-comparative design. It had a population of 128 primary and secondary teachers from six educational institutions in Arequipa, on which a non-probabilistic census sampling was applied, with which the final sample was 128 teachers. As a data collection instrument, the ILO-WHO Occupational Stress Scale was used (Ivancevich & Matteson, 1989, adapted by Suárez, 2013). In this regard, it was concluded that the study sample presented a low level of stress in its different dimensions, but that there is a statistically significant difference between the stress level of the sample depending on their age, not depending on their sex.

Keywords: work stress, teachers, primary, secondary, COVID-19.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
Problema.....	1
Pregunta de investigación.....	4
Variable.....	4
Definición operacional de la variable.....	4
Objetivos.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	5
MARCO TEÓRICO.....	6
Antecedentes teórico–investigativos.....	6
Estrés.....	6
Estrés laboral.....	13
Causas del estrés laboral.....	17
Hipótesis.....	23
MÉTODO.....	24
Tipo o diseño de investigación.....	24
Técnicas e instrumentos.....	24
Técnica.....	24
Instrumento.....	24
Validez y confiabilidad.....	25

Participantes.....	26
Población	26
Muestra	26
Procedimiento.....	27
Consideraciones éticas.....	28
Análisis de datos.....	28
RESULTADOS	30
Estadísticos descriptivos.....	30
Estadísticos inferenciales.....	32
DISCUSIÓN.....	39
CONCLUSIONES.....	45
SUGERENCIAS.....	46
LIMITACIONES.....	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55
Anexo 1. Solicitudes para evaluar al personal docente de la institución educativa	56
Anexo 2. Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich & Matteson, 1989, adaptado por Suárez, 2013)	62
Anexo 3. Estadísticos descriptivos adicionales	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución del sexo en la muestra de estudio	26
Tabla 2. Distribución del rango de edad en la muestra de estudio	27
Tabla 3. Niveles de la dimensión superiores y resultados, global	30
Tabla 4. Niveles de la dimensión organización y equipo de trabajo, global	31
Tabla 5. Niveles de la variable estrés laboral	32
Tabla 6. Estadísticos de tendencia central de la variable estrés laboral según la edad	33
Tabla 7. Prueba ANOVA de un factor de la variable estrés laboral según la edad	34
Tabla 8. Prueba post-hoc HSD Tukey de la variable estrés laboral según la edad	35
Tabla 9. Subconjuntos homogéneos de la prueba post-hoc HSD Tukey _{a,b} de la variable estrés laboral según la edad	36
Tabla 10. Estadísticos de tendencia central de la variable estrés laboral según el sexo.....	37
Tabla 11. Prueba t de Student para muestras independientes de la variable estrés laboral según el sexo.....	38

INTRODUCCIÓN

Problema

La pandemia por COVID-19 ha cambiado la realidad de la educación a nivel mundial, forzándola a pasar a una modalidad de educación virtual para la cual, en la mayoría de los casos, no estaba preparada y, en otros más graves, sigue sin estarlo aún. En el Perú, este cambio se estableció, por medio de resolución ministerial, en abril de 2020 (MINEDU, 2020), indicando que todos los colegios, tanto estatales como privados, debían migrar al formato de enseñanza virtual. Situación que se mantiene hasta la fecha, a pesar de que, en abril de 2021, el gobierno peruano ofreció la oportunidad de que las escuelas de zonas rurales, donde estudiantes y docentes tienen dificultades para acceder a la educación digital, pudieran pasar a una modalidad presencial o semi-presencial voluntaria, que pocas escuelas adoptaron, por los riesgos elevados de contraer el virus (RPP, 2021).

Esta importante brecha digital ha hecho que el proceso de migración a la virtualidad sea lento e infructuoso, lo que ha llevado a que en muchas regiones y zonas desfavorecidas del Perú los resultados académicos sean pobres, incluso más de lo que eran en el pasado, en comparación con zonas más urbanizadas, todo ello develando un fracaso en el manejo de la crisis educativa durante la pandemia (Chávez, 2021). En ese sentido, las razones son multicausales y de allí la dificultad de su manejo. Sin embargo, al ser el docente uno de los actores centrales del sistema educativo, pues contacta con alumnos, docentes, directivos y la comunidad en general, en muchos casos el peso de esta problemática termina cayendo sobre este, afectando su salud emocional (CEPAL/UNESCO, 2020).

A lo anterior, debe sumarse el impacto negativo que ha tenido la pandemia por COVID-19 en el aspecto socioeconómico, lo que ha afectado también a los docentes, en

algunos casos con despidos y en otros con precarización de contratos y, en general, la dificultad de poder realizar dobles jornadas, ofreciendo servicios privados, como realizan algunos profesionales para mejorar sus ingresos (Pedró, 2020). En ese contexto, el impacto socioemocional en los docentes es comprensible, aunque sigue siendo un tópico que se intenta entender tanto desde la empírica como desde las políticas públicas, en su mayoría con recursos limitados, lo que impide que se atienda correctamente, generando un marco favorable para su extensión y profundización en el tiempo (UNESCO/IESALC, 2020).

Como muestran los encuentros virtuales realizados por la fundación Scholas (2020), algunos de los efectos negativos que ha tenido la pandemia en los profesores, a nivel de su salud emocional, implican aspectos como la sensación de estar sobrepasados por la carga laboral, siendo esta superior a la del contexto presencial; la preocupación por no poder separar la dinámica laboral de la hogareña, entendiendo que el hogar es un contexto de trabajo más desgastante física y mentalmente; la falta de motivación, entre otros aspectos.

Una encuesta llevada a cabo en España por la organización Educación 3.0 (2020) estudió los síntomas socioemocionales más comunes en los docentes durante la pandemia por COVID-19, encontrando cifras como un 70% de docentes con problemas de sueño, un 25% con problemas para separar las tareas del hogar y las de docencia, un 50% con dolores de cabeza, cambios de humor y la sensación de mantenerse siempre conectados. Otros aspectos mencionados, pero no contabilizados, fueron la dificultad para ajustarse a los cambios tecnológicos y la falta del equipamiento necesario para ello, además de problemas para vincularse de una manera más efectiva con los alumnos con el fin de lograr enseñarles a través de este formato, nuevo para ambas partes.

También es relevante mencionar el estudio llevado a cabo por la Asociación Internacional de Escuelas Cristianas (ACSI, por sus siglas en inglés) (Díaz, 2020), quienes aplicaron una encuesta en 14 países, entre ellos el Perú, obteniendo como resultado que un 80% de los docentes considera que su estrés laboral es más elevado tras el inicio de la pandemia, con solo un 8% que indicó que sentía un estrés menor. Entre las causas de dicho estrés presentadas por los encuestados, la principal fue la cantidad de tareas a calificar, pero destacan otras como el atender responsabilidades propias del hogar, la comunicación con los padres, la presión por cumplir el plan curricular, la presión de las autoridades de la escuela e incluso el contar con hijos propios que requieren su apoyo en el aprendizaje.

Así pues, se observa que el estrés laboral podría ser uno de los factores socioemocionales afectados en los docentes por la pandemia de COVID-19, pero es una tarea pendiente comprender a mayor profundidad tanto la magnitud del problema como el desarrollo de este en el presente, tomando en cuenta que la mayoría de los estudios abordaron la problemática al inicio de la pandemia, cuando el proceso adaptativo era más complejo y, por ende, las personas estaban más propensas a sufrir los efectos negativos en su salud mental. De la misma manera, es importante comprender el desarrollo de este problema en otras regiones del Perú, como lo es Arequipa.

En ese sentido, en diversas instituciones educativas a las que se tuvo acceso, en Arequipa, el equipo docente ha venido manifestando sus quejas en cuanto al exceso de carga laboral, la dificultad de controlar los horarios de atención a los padres y generar una planificación laboral eficiente, además de otros aspectos como dificultad para mantener motivados y cohesionados a los alumnos durante las clases virtuales y algunos malestares físicos, todo lo cual podría estar vinculado al estrés laboral, razón por la cual se consideró conveniente realizar el presente estudio, que se centró en abordar a los profesionales de

estas instituciones, con el fin de comprender el nivel de estrés laboral que podrían estar presentando, a partir de la situación de pandemia por COVID-19.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19?

Variable

El estrés laboral, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es:

La respuesta física y emocional a un daño (...) 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 del trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (OIT, 2016, p. 2)

Definición operacional de la variable

La variable fue evaluada con la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich & Matteson, 1989, adaptado por Suárez, 2013).

Objetivos

Objetivo general

Determinar los niveles de estrés laboral en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19.

Objetivos específicos

- Determinar los niveles de estrés laboral, en su dimensión superiores y recursos, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19.
- Determinar los niveles de estrés laboral, en su dimensión organización y equipo de trabajo, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19.
- Determinar las diferencias en los niveles de estrés laboral según la edad, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19.
- Determinar las diferencias en los niveles de estrés laboral según el sexo, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes teórico–investigativos

A continuación, se presentan los principales antecedentes investigativos tomados en consideración durante la presente investigación, siendo los mismos de diferentes países, pero enmarcados en el contexto de la pandemia por COVID-19, tomando a docentes como muestra de estudio.

MacIntyre, Gregersen y Mercer (2020) realizaron una investigación internacional, con muestra de los cinco continentes, cuyo objetivo fue examinar el estrés y las respuestas de afrontamiento de docentes de idioma. En cuanto al método, la muestra estuvo conformada por 600 profesores, que respondieron a una encuesta en línea sobre factores estresantes y de afrontamiento como instrumento de recolección de datos. En cuanto a los resultados, se observaron niveles sustanciales de estrés y se determinó que existía correlación entre las variables de estudio, donde los resultados psicológicos positivos (bienestar, salud, felicidad, resiliencia y crecimiento durante el trauma) se correlacionaron positivamente con enfoque de afrontamiento y negativamente con el afrontamiento evitativo. Por su parte, el afrontamiento evitativo, correlacionó solo con los resultados negativos (estrés, ansiedad, ira, tristeza y soledad).

Robinet-Serrano y Pérez-Azahuanche (2020) realizaron una investigación en Perú, cuyo objetivo fue conocer y analizar los niveles de estrés en los docentes producido por la pandemia COVID-19. En cuanto al método, se trató de una revisión sistemática, cuya muestra incluye estudios de años anteriores a la pandemia y de dicho periodo en sí, como factor de contraste. En cuanto a los resultados, se observó que el estrés docente en Europa y Latinoamérica aumentó al inicio de la pandemia y cambiaron sus factores desencadenantes. Concretamente, los factores desencadenantes, en la pandemia, fueron la

adaptación a las TIC, el aumento de labores dentro del hogar y el temor al contagio del coronavirus; y antes de esta, el exceso de tareas impuestas por la institución y la falta de organización.

Archarya, Sharma y Bhatta (2020) realizaron una investigación en Nepal, cuyo objetivo fue encontrar y evaluar los factores asociados con el estrés autopercebido durante el brote de COVID-19. En cuanto al método, se evaluó a 374 sujetos por medio de una encuesta en línea, utilizando la Escala de Estrés Percibido de Cohen. En cuanto a los resultados, concluyeron que casi el 75% de los encuestados calificaron su estrés como moderado a alto, y alrededor de un 25% informó tener estrés bajo. La edad y situación laboral se asociaron con un mayor impacto psicológico del brote de COVID-19.

Yang et al. (2020) realizaron una investigación en China, cuyo objetivo fue explorar el estrés psicológico percibido y los factores asociados en la etapa inicial de la pandemia por COVID-19. En cuanto al método, se trabajó con una muestra de 1638 personas, y se usó la Escala de Estrés Percibido, la Escala de Calificación de Apoyo Social y un cuestionario de información general, como instrumentos de recolección de datos. En cuanto a los resultados, se concluyó que el 44,3% presentó estrés psicológico moderado. Las personas más jóvenes, mujeres, solteras, que pasaban más tiempo con la enfermedad, se sentían más preocupadas por ella, reportaban un menor apoyo social o mostraban un estilo de afrontamiento negativo, con lo cual tenían más probabilidades de sufrir un mayor estrés psicológico en las primeras etapas de la epidemia de COVID-19.

Matiz et al. (2020) realizaron una investigación en Italia, cuyo objetivo fue determinar las diferencias en bienestar, habilidades de mindfulness, consciencia introspectiva, distrés emocional, empatía y burnout en función del grado de resiliencia de un grupo de docentes en el contexto de la pandemia por COVID-19, antes y después de

una intervención por medio del mindfulness. En cuanto al método, se trabajó con una muestra de 66 docentes, utilizando cuestionarios de autoinforme un mes antes y un mes después del inicio del confinamiento por COVID-19. Intermedio, recibieron un curso de Meditación Orientada a Mindfulness (MOM) de 8 semanas. En cuanto a los resultados, se observó que los grupos con alta y baja resiliencia diferían al inicio del estudio en la mayoría de las medidas. Se encontraron mejoras significativas antes y después de la intervención en ambos grupos, tanto en estrés y ansiedad, como en depresión, empatía afectiva, agotamiento emocional, bienestar psicológico, conciencia interoceptiva, rasgos de carácter y niveles de atención plena. Las mejoras fueron mayores en el grupo de baja resiliencia.

Kim y Asbury (2020) realizaron una investigación en Inglaterra, que tuvo como objetivo explorar las experiencias de los docentes ante la pandemia por COVID-19 y durante las 5-6 semanas que siguieron, en sus prácticas de trabajo. En cuanto al método, se entrevistó a 24 profesores de colegios públicos, de primaria y secundaria, con distintos años de experiencia. Se utilizó la entrevista a profundidad como instrumento y se realizó un análisis temático reflexivo de sus narrativas. En cuanto a los resultados, se identificaron seis estresores principales: incertidumbre, encontrar un camino, preocupación por los vulnerables, importancia de las relaciones, identidad docente y reflexiones. Las narrativas docentes sugieren que, después de un período inicial de incertidumbre, se adaptaron a la situación y encontraron un camino a seguir, respaldados por relaciones sólidas.

Kim, Leary y Asbury (2020) realizaron una investigación en Inglaterra, que tuvo como objetivo examinar las experiencias de los docentes ante las reaberturas parciales de escuelas. Este estudio es una continuación del mencionado en el párrafo anterior (Kim & Asbury, 2020). En cuanto al método, se entrevistó a los mismo 24 docentes de la muestra anterior, usando de nuevo como instrumento la misma entrevista a profundidas, que

posteriormente fue analizada, por medio de un análisis temático reflexivo. En cuanto a los resultados, se identificaron seis estresores principales: incertidumbre, preocupaciones prácticas, preocupación por los alumnos, importancia de las relaciones, identidad del docente y reflexiones. Desafiando su necesidad básica de autonomía y competencia, los maestros estaban ansiosos por las incertidumbres actuales y futuras al tiempo que se ajustaba a la reapertura de las escuelas.

Ozamiz-Etxebarria, Dosil-Santamaria, Picaza-Gorrochategui y Idoiaga-Mondragon (2020) realizaron una investigación en España, cuyo objetivo fue analizar los niveles de estrés, ansiedad y depresión de un grupo de docentes en el inicio de la pandemia por COVID-19, en función de la edad, cronicidad y confinamiento. En cuanto al método, se trabajó con una muestra de 976 personas, y se utilizó como instrumento de recolección de datos la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS). En cuanto a los resultados, se concluyó que, aunque, en general, los niveles de sintomatología, fueron bajos al inicio de la pandemia, los docentes de menor edad y con enfermedades crónicas han presentado mayor estrés, ansiedad y/o depresión que el resto. También se observó que estos síntomas se acentuaron a partir del inicio del confinamiento.

Ozamiz-Etxebarria, Berasategi, Idoiaga-Mondragon y Dosil-Santamaría (2021), realizaron una investigación en España, que tuvo como objetivo analizar los niveles de estrés, ansiedad y depresión de un grupo de docentes en el momento de la reapertura de las escuelas. El estudio se considera una continuación del presentado en el párrafo anterior (Ozamiz-Etxebarria et al., 2020). En cuanto al método, se trabajó con una muestra de 1.633 docentes, y se utilizó como instrumento de recolección de datos la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS). En cuanto a los resultados, se concluyó que un alto porcentaje de docentes presentaba síntomas de ansiedad, depresión y estrés. Además,

variables como el sexo, la edad, la estabilidad laboral, el nivel educativo en el que imparten clase y el estado de los padres también influyen en esta sintomatología.

Presentado lo anterior, a continuación, se despliegan los antecedentes teóricos para la variable estrés laboral, empezando por una definición más general de estrés, para finalmente abordar las causas del estrés laboral y con ello entender mejor sus dimensiones.

Estrés

Antes de definir el concepto de estrés laboral, es necesario hacerlo con el concepto de estrés. Al respecto, Robbins y Judge (2017) indican que “es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe tanto incierto como importante” (Robbins & Judge, 2017, p. 595). Quiere decir esto que el estrés no está necesariamente en las situaciones a las que nos enfrentamos, sino en la evaluación personal que hacemos de las mismas, y es por ello que condiciones similares no se traducirán en estrés, o en el mismo nivel de estrés, en dos personas distintas. En ese sentido, las demandas podrían ser “las responsabilidades, las presiones, las obligaciones y la incertidumbre” (Robbins & Judge, 2017, p. 596), mientras que los recursos serían “los elementos que el individuo puede controlar y que utiliza para resolver las demandas” (Robbins & Judge, 2017, p. 596).

Lo anterior es compatible con el concepto de Corredor y Monroy (2009, citado en Félix, García & Mercado, 2018), quienes definen al estrés como todo “esfuerzo que genera agotamiento para restablecer un equilibrio perdido, debido a la percepción del evento por parte del sujeto como algo amenazante que va a imposibilitarlo para observar un futuro, siendo un fenómeno adaptativo que contribuye a la supervivencia” (Corredor & Monroy, 2009, citado en Félix et al., 2018, p. 33). Esa dificultad para “observar un futuro” es similar a la incertidumbre mencionada por Robbins y Judge (2017), e implica que a la

persona afectada le cuesta imaginar o concebir un escenario en el cual logre salir de la situación tensa actual obteniendo lo deseado y sin quedar de alguna forma afectado, y es esta visión desalentadora la que genera aprensión y malestar.

Desde una perspectiva más clínica, podría ser útil el concepto de Chiavenato (2017), quien explica que “el término suele usarse para describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas (...), lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud” (Chiavenato, 2017, p. 378). Algunos de estos síntomas podrían ser la preocupación excesiva o recurrente, la irritabilidad generalizada o focalizada, la agresividad, el cansancio o agotamiento, la ansiedad, la angustia, entre otros.

En esa misma línea clínica, es vital el aporte de Maruris, Cortes, Gómez y Godínez (2011, citado en Félix et al., 2018), para quienes este término alude a la forma en la que el organismo de una persona reacciona frente a estímulos demandantes, constituyéndose así como un estado tenso, tanto psicológica como fisiológicamente, que permite que el cuerpo se disponga a huir o atacar, de lo que se deriva que el estrés contribuye de forma directa o indirecta con diferentes enfermedades, trastornos o condiciones alteradas de salud, pudiendo llegar a constituir, por sí mismo, un trastorno psicológico.

En el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-5 (Asociación Americana de Psiquiatría [APA], 2014), se identifica al estrés como factor contribuyente de decenas de trastornos. En ese sentido, resulta conveniente la definición de este término en el mencionado manual, en donde se concibe como “el patrón de respuestas específicas y no específicas que una persona experimenta ante los estímulos que perturban su equilibrio y que retan o exceden su capacidad de hacerles frente” (APA, 2014, p. 822). Esos estímulos serían los estresores, que en el manual son definidos como “cualquier

factor emocional, físico, social, económico o cualquier otro (...) que perturbe el equilibrio fisiológico, cognitivo, emocional o de comportamiento normal de un individuo” (APA, 2014, p. 822). Lo más destacable de este concepto es que este conjunto de respuestas funciona como patrones, lo que quiere decir que pueden ser evaluadas, ponderadas y tratadas, pues pueden hacerse comprensibles y predecibles para el evaluador y el tratante.

Esta sería, entonces, la versión primigenia de la comprensión del estrés, como una herramienta o recurso de afrontamiento a situaciones tensas, y es por ello que se trata de un mecanismo que se encuentra también en la mayoría de los animales. Desde ese punto de vista, Franklin y Krieger (2011) consideran que el estrés puede ser tanto positivo (eutrés) y negativo (distrés), aunque, por antonomasia, cuando se habla de estrés se alude a su polo negativo, entendiéndose a este término como un sinónimo, e incluso como un sustituto del término distrés. Un ejemplo claro de un uso positivo del estrés sería en la circunstancia de una competición deportiva, donde la tensión generada por ganar propicia, en los mejores casos, que el atleta dé su mejor desempeño posible, respondiendo creativamente a situaciones difíciles. Sin embargo, en esta investigación se tomará en cuenta el estrés como componente psicológico negativo.

Como resumen de todo lo anterior, se podrían presentar, entonces, los tres componentes básicos del estrés, de acuerdo con Chiavenato (2017), a saber: (1) el desafío percibido, (2) el valor importante y (3) la incertidumbre sobre la resolución. Sobre el primer componente, el mencionado autor plantea que tiene un rasgo dinámico, en tanto que proviene de la interacción con los otros y con el entorno. Es allí donde se configuran estas demandas que el sujeto considera sobrepasan sus capacidades o recursos. El segundo componente se refiere al hecho de que, es una condición para que el estrés surja, que el desafío anterior o el resultado de este sean considerados por la persona como importantes, valiosos o simplemente que sean deseados. Ello pues representaría una amenaza no

lograrlo. Finalmente, sobre la incertidumbre, se trata de un componente fundamental, pues esto es lo que llevará al sujeto a experimentar un malestar, pues anticipa un resultado no favorecedor (o teme que lograrlo implique más recursos de los que posee) sobre el desafío valorado de importante.

Lejos de lo que se pueda pensar, aclara Chiavenato (2017) “la tensión máxima se presenta cuando la dificultad que alguien percibe en un reto es muy similar a su capacidad para cumplir lo que se le pide” (Chiavenato, 2017, p. 379), pues si la dificultad es muy elevada puede abandonarse el desafío antes de experimentar mayor estrés o malestar. Así que el estrés no necesariamente ocurre por colocar personas o colocarse a sí mismo en situaciones inmanejables, sino justamente por colocarlas en situaciones que pueden manejar, e incluso para las que se han entrenado o cuentan con experiencia. De allí, por ejemplo, que la maternidad sea fuente de estrés, lo mismo que los estudios o el deporte.

Estrés laboral

En muy simples palabras, se podría iniciar la comprensión del término estrés laboral indicando que es toda manifestación de estrés que se experimenta como consecuencia directa de las dinámicas de ser empleado o empleador en una organización, institución o emprendimiento de cualquier índole. De modo que bastaría trasladar los conceptos anteriormente presentados al entorno organizacional para comprender los principios del funcionamiento del estrés laboral. Pero también es comprensible que el estrés laboral cuente con su propio cuerpo teórico y que implique mucho más que un ajuste contextual de la teoría general sobre el estrés. Ello es así porque el trabajo es un contexto social muy diferente a otros en los que convive un individuo, y porque, por cuenta propia, el ambiente laboral es el principal promotor de estrés en la mayoría de las personas, tal como manifiestan Franklin y Krieger (2011).

En ese sentido, puede resultar bastante integrador el concepto de estrés laboral de la OIT (2016), que es el que se toma como base para la operacionalización de variable en la presente investigación. Así pues, el estrés laboral:

Es la respuesta física y emocional a un daño (...) 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 del trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (OIT, 2016, p. 2)

Ya con este primer concepto es posible notar la diferencia con las definiciones generales del estrés, en tanto que involucra un factor que antes no fue tomado en consideración. Concretamente, el que se refiere a también es posible que el estrés se configure, no solo como falta de recursos personales para responder a demandas de cualquier índole, sino también a que la cultura de la organización en sí puede influir, con sus expectativas del comportamiento de sus trabajadores, sobre la forma en la que cada empleado interpreta la tensión de una situación.

Peiró y Rodríguez (2008), por su parte, contribuyen con otra pieza importante para la comprensión del término, indicando que la tensión no se da exclusivamente por la cantidad o calidad de los recursos con los que se cuenta para hacer frente a las demandas del contexto laboral, sino al control que se tenga sobre dicha interacción. Eso quiere decir que es posible que un sujeto con suficientes y adecuados recursos para hacer frente a ciertas demandas laborales igualmente experimente una cuota elevada de estrés al no ser capaz de controlar ya bien el resultado o la forma en que es interpretado, entre otros factores que, en un trabajo, por su peculiar dinámica en la distribución del poder, es más probable que ocurra. También hace mención que es importante entender que, a nivel

organizacional, los recursos no se toman en cuenta solo en su dimensión personal, sino que también deben atenderse en su dimensión grupal, puesto que los recursos de un equipo de trabajo o de toda la organización pueden dificultar ciertos desafíos y por ende propiciar ambientes más estresantes.

Lo anterior es compatible con lo que explican Gutiérrez y Ángeles (2012), quienes mencionan que el estrés laboral tendría una génesis externa al individuo, pues no se trata de que este directamente perciba como amenazantes ciertos escenarios en los que sus recursos no son compatibles, objetivamente, con las demandas, sino en que es justamente el contexto, es decir, el clima organizacional o su cultura (la interacción con otros, en sentido más amplio) lo que planta la idea de que el empleado no se encuentra a la altura de los retos que se le han impuesto. En otras palabras, se reduce a las dinámicas de poder en la comunicación organizacional, pues incluso un colaborador con suficientes y oportunas habilidades para realizar las tareas que se le encomiendan puede experimentar estrés cuando el ambiente laboral promueve la idea de que la fuerza labora en general y él en particular son insuficientes para lograr los retos organizacionales. Esto, entonces, involucraría a los procesos de liderazgos como piezas centrales para comprender el estrés laboral, pues liderazgos deficientes o nocivos generarán espacios laborales marcados por el estrés.

En esa línea de entender el estrés laboral desde la forma en que este se propicia por (y no solo en) el ambiente laboral, cabe mencionar a Patlán (2019), quien explica que “cuando existe una falta de equivalencia entre costos y beneficios o un alto control y una baja recompensa, se puede producir un estado de angustia y estrés, con propensión hacia reacciones a nivel emocional y fisiológico” (Patlán, 2019, p. 158). Ello es así porque el trabajo, a diferencia de la vida cotidiana, es un sistema social organizado en el cual el esfuerzo que se coloca en responder a ciertas demandas, e incluso las demandas a las que

se les hace frente, están normadas, y esas reglas de juego incluyen el sistema de recompensa y sanciones por un buen y mal desempeño, respectivamente. En ese sentido, los trabajos proveen de una plataforma relativamente predecible sobre los recursos que se requerirán de cada empleado, el nivel en el que se requieren, la disponibilidad de estos y la forma en que se pueden premiar o castigar los esfuerzos por acoplarse a ello. De modo que el trabajador se sentirá más o menos atraído por ello y pondrá sus recursos, limitados o sobrantes (no es lo relevante), al servicio de la empresa, exponiéndose a más estrés mientras menos claras sean las reglas del juego o cuando las recompensas sean bajas y/o las sanciones sean elevadas.

Es por ello que Patlán (2019) distingue entre tres conceptos fundamentales, a saber: estrés laboral, estrés ocupacional y estrés organizacional. Desde esa perspectiva, el estrés laboral sería el de índole más personal, pues alude directamente a las respuestas del empleado a las demandas del trabajo. Mientras que el estrés ocupacional sería más impersonal, pues se refiere a cómo influyen las características específicas del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo facilitadas por la empresa para el mismo, en todos los empleados asociados a dicho cargo. Y, de último, estaría el estrés organizacional, que es una categoría aún más impersonal y general, pues se refiere a las características culturales de la organización y cómo estas intervienen en todos los empleados de esta. Desde este punto de vista, el estrés que es posible experimentar en el trabajo tendría diversas fuentes, algunas internas y otras externas, pero con la característica de ser aditivas, en tanto interactúa entre sí aumentando la carga de estrés que puede experimentar un sujeto.

Finalmente, es importante la visión que agregan Ortega y Salanova (2016), desde la psicología ocupacional positiva, aduciendo que todas las personas experimentan estrés en sus trabajos en mayor o menor medida, por lo cual debe entenderse a esta variable como intrínseca y natural en el individuo y que, como tal, no es la causante directa del malestar

que se experimenta. En ese sentido, el bienestar o malestar derivado del estrés o de los eventos estresantes estaría directamente relacionado a los mecanismos de afrontamiento con los que cuente el individuo. Es decir, “si el afrontamiento de una situación estresante es ineficaz, puede derivar en consecuencias perjudiciales para la salud, el bienestar psicológico y el funcionamiento social” (Ortega & Salanova, 2016, p. 286) y viceversa.

Similar a lo que plantean Grau, Salanova y Peiró (2012) sobre la capacidad reguladora de las creencias de eficacia sobre el estrés laboral, entendiendo, entonces, que el estrés laboral está compuesto por una dimensión que va de adentro hacia afuera, es decir, del trabajador al grupo de trabajo o a la organización en sí, y otro que va de afuera hacia adentro. De allí que Salanova (2009) plantee que existen tres perspectivas para entender el estrés laboral: (1) el estrés como estímulo, (2) el estrés como respuesta y (3) el estrés como transacción. La primera perspectiva se concentra primariamente en los estresores, agentes o estímulos que vienen del ambiente de trabajo (laboral o extralaboral) e influyen en el sujeto ejerciendo presión física o emocional, ya sea temporal o permanentemente. La segunda perspectiva plantea al estrés como una respuesta comportamental, psicológica o fisiológica ante los estímulos amenazantes del ambiente laboral, donde cada sujeto presenta patrones de respuestas diferentes a los mismos estímulos. Finalmente, la tercera perspectiva condensa las anteriores, entendiendo al estrés como la transacción entre la persona (respuesta) y el ambiente laboral (estímulos), como resultado de una falta de acople entre ambos.

Causas del estrés laboral

Según la mayoría de los autores, las causas o fuentes del estrés pueden dividirse en tres grandes grupos, a saber: (1) los factores ambientales, (2) los factores personales y (3) los factores organizacionales. Chiavenato (2017) incorpora también los factores grupales,

pero ya se verá que los mismos están incluidos en los factores organizacionales para los demás autores. A continuación, se explicarán los mismos con detalle.

Los factores ambientales, también conocidos como extraorganizacionales, se refieren a los elementos externos de la realidad que tienen un efecto no solo en el individuo sino también en la organización. Al respecto, Robbins y Judge (2017) plantean que hay tres fuentes principales de estrés o incertidumbre ambiental: la política, la económica y la tecnológica. Es razonable asumir que la salud económica de una nación o región, lo mismo que su gobernabilidad y estabilidad política, afectará no solo a las empresas sino también a las personas comunes, que sentirán mayor o menor tensión sobre su estabilidad, convirtiéndose su trabajo en el catalizador de estas angustias o tensión. Por su parte, el desarrollo tecnológico no solo programa la obsolescencia de los objetos de consumo diario, sino de ciertos puestos de trabajo, generando necesidades de formación y actualización, para personas y empresas, en una interacción compleja que puede ser estresante. Chiavenato (2017) menciona otros factores ambientales importantes que deben ser tomados en cuenta:

(1) El vertiginoso cambio en los estilos de vida y el trabajo de las personas, (2) el efecto de la familia en el comportamiento de las personas, (3) el efecto que los medios de comunicación, como la televisión, las novelas y la radio, tiene sobre las personas, y (4) las variables sociológicas, como la raza, el sexo y la clase social pueden convertirse en factores de estrés porque generan diferencias de creencias, valores, oportunidades y percepciones. (Chiavenato, 2017, p. 382).

En cuanto a los factores organizacionales, si bien en esta división se están separando de los factores personales y grupales, hay otros autores, como De Pablo (2007), que consideran que estos se presentan en conjunto, como un único factor, denominado

inter-organizacional, donde se suman los estresores vinculados al ambiente físico del trabajo (como la ergonomía, la iluminación, etc.), los aspectos individuales (como la sobrecarga laboral, el conflicto de rol, etc.), los de orden grupal (como falta de integración de equipo, conflictos en la comunicación, etc.) y los organizacionales propiamente dichos (como el clima y cultura organizacional, el liderazgo, etc.). Sin embargo, ya se verá, que los otros autores coinciden al entender que todos estos elementos son propios e internos de la organización.

En ese sentido, Robbins y Judge (2017) dividen estos factores estresantes en tres subfactores, a saber, las demandas de tarea, las demandas del rol y las demandas interpersonales. En el primer caso, se refieren al diseño del cargo laboral, por lo que incluye variables como el nivel de autonomía, control y responsabilidad que tenga, la variedad e importancia de las tareas que tenga, si existe o no apoyo tecnológico o de automatización, entre otros. También influyen aquí las condiciones laborales y las características físicas del trabajo y la plataforma de soporte para realizarlo.

Las demandas del rol, por su parte, se refiere a las expectativas del rol que se ejerce en el trabajo, por lo que involucra variables como la sobrecarga del rol, la ambigüedad del rol, las restricciones del rol, etc. Si bien pueden parecer similares a las primeras, las demandas de la tarea, se centran en la actividad laboral (por ejemplo, elaborar un informe de gestión) mientras que las otras se centran en el papel que se espera juegue el humano durante la realización de estas actividades (por ejemplo, un rol de líder o de subordinado). Finalmente, las demandas interpersonales aluden a cómo los otros empleados agregan tensión en la dinámica laboral de cada colaborador. Por ello, involucra variables como el apoyo social percibido, las relaciones interpersonales, la comunicación interna, la cohesión de grupo, e incluso factores como la hostilidad, agresividad o mobbing laboral (Robbins & Judge, 2017).

Sobre este particular, Chiavenato (2017) plantea que es posible identificar algunos factores estresantes potenciales, como las políticas y estrategias organizacionales, el diseño y estructura de la organización, los procesos organizacionales y las condiciones laborales. Esto involucra múltiples variables a atender, como las reglas burocráticas, la tecnología, la remuneración, la rotación laboral, la formalidad, la especialización laboral, los controles, el feedback sobre el desempeño, la toma de decisiones, las condiciones laborales precarias, etc.

Al respecto, Cox (1993, citado en OIT, 2016) plantea una teoría acerca de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, que se ajusta muy bien a los factores organizacionales, en tanto que todos estos ocurren en este contexto. Así pues, enumera diez tipos de características estresantes del trabajo, dividiéndolas en dos grupos, a saber, contenido del trabajo y contexto del trabajo. En el primer grupo se incluirían las siguientes características: (1) medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo, (2) diseño de las tareas, (3) carga de trabajo / ritmo de trabajo y (4) horario de trabajo. Por su parte, el segundo grupo incluye las siguientes características: (1) función y cultura organizativas, (2) función en la organización, (3) desarrollo profesional, (4) autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión) y control, (5) relaciones interpersonales en el trabajo y (6) la interfaz casa-trabajo.

Finalmente, Cirera, Aparecida, Elías y Ferraz (2012, citado en Félix et al., 2018) plantean que los principales estresores organizacionales serían los siguientes:

Presión del trabajo, desajustes en el clima y la dinámica organizacional, remuneración inadecuada, ausencia de apoyo del grupo y de la supervisión, falta de autonomía, relaciones interpersonales insatisfactorias, ausencia de un plan de carrera, condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo, relaciones conflictivas

con los superiores o falta de orientación para el desarrollo de las tareas. (Cirera et al., 2012, citado en Félix et al., 2018, p. 35)

Como se puede ver, es en los factores organizacionales en los que se acumulan la mayor cantidad de fuentes o causas del estrés laboral, y tiene sentido en la medida de que es un tipo de estrés que tiene su contexto justamente en el ambiente de trabajo, incluso cuando se deja permear por factores externos y propios de la persona.

Ya en lo referido a los factores individuales o personales, los mismos aluden tanto a las características psicológicas del trabajador (personalidad, desarrollo cognitivo, miedos o complejos, etc.), como a sus características fisiológicas (salud y condición física, edad, medidas antropométricas, sexo, etc.). Es allí donde se puede observar la diferencia en cuanto a los estresores individuales del trabajo de De Pablo (2007), pues la sobrecarga laboral o el conflicto con el rol, mencionados como ejemplo, son circunstancias exclusivas del trabajo, que el sujeto no experimenta ni arrastra fuera de este, mientras que su condición física es la misma bien sea que se enfrente a una actividad deportiva o a su trabajo, al igual que su personalidad no cambia entre contextos. De allí, por ejemplo, que una persona de personalidad aprensiva (factor individual) sea más propensa a estresarse en ambientes laborales cargados de incertidumbre o con sistemas comunicativos poco claros (factor organizacional), o ya bien en escenarios de inestabilidad política en su país (factor ambiental).

Chiavenato (2017) plantea algunas características personales que podrían influir en el estrés laboral: “el autoritarismo, la rigidez, la emotividad, la extraversión, la espontaneidad, la tolerancia a la incertidumbre, la ansiedad y la necesidad de realización” (Chiavenato, 2017, p. 383), entre otros. Esto justifica lo antes explicado acerca de diseñar correctamente los cargos y sobre la base de ello evaluar y contratar al personal adecuado,

tanto para la tarea como para el rol. Cargos que requieran una frialdad emocional en la toma de decisiones no deben ser dados a sujetos con probada emotividad, por lo cual es requerido evaluar esta variable como técnica de descarte. Y, en principio, si se sigue la teoría de Friedman y Roseman (1974, citado en Chiavenato, 2017), sobre la división de los trabajadores en dos grandes grupos, el A, con los más propensos al estrés, por su autoexigencia y baja tolerancia a la frustración, y el B, los menos propensos, por su tranquilidad inherente, bastaría, como mínimo, con evaluar este factor para determinar a quiénes se coloca en los cargos más propensos de generar estrés, o ya bien rediseñar los cargos para que eliminen la mayor cantidad de riesgo de estrés posible.

Robbins y Judge (2017) incorporan una serie de variables adicionales en su valoración de los factores personales del sujeto, reconociendo las ya mencionadas psicológicas y fisiológicas. Estas serían la de orden socioeconómico, e involucran aspectos como la vida familiar y social del empleado (incluida las relaciones extralaborales con sus compañeros de trabajo), el ocio, la economía personal y familiar (lo que incluye el estatus social que se tenga y/o desee), la salud y los problemas de familiares y seres queridos. Incluso las posturas políticas, religiosas o morales del individuo pueden añadir cuotas adicionales de estrés, por ejemplo, en trabajos que sean incompatibles, parcial o totalmente con estas.

Como se puede observar a partir de todo lo anterior, el estrés laboral es un fenómeno multicausado, lo que lo convierte en una variable de estudio muy compleja y de difícil evaluación y atención, convirtiendo la comprensión del estrés de cada empleado en un reto complejo, que pasa por conocerle más allá de su participación con un rol específico en las tareas organizacionales.

Hipótesis

Los niveles de estrés laboral en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19, son altos.



MÉTODO

Tipo o diseño de investigación

El presente estudio se ubica en un tipo cuantitativo y puro, mientras que su diseño es no experimental, transversal y descriptivo-comparativo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Técnicas e instrumentos

Técnica

Para la presente investigación se utilizó la técnica de recolección de datos de la encuesta, la cual se define como “una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador, [utilizando] un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, quienes, en forma anónima, las responden por escrito” (Palella & Martins, p. 123).

Instrumento

Para la presente investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, que se define como “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández et al., p. 217). Así pues, se utilizó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich & Matteson, 1989, adaptado por Suárez, 2013), que se trata de una prueba autoaplicada, que puede ser respondida de forma individual o colectiva. Cuenta con 25 ítems, en escala de Likert de frecuencia de 7 niveles, a saber: (1) nunca, (2) raras veces, (3) ocasionalmente, (4) algunas veces (5) frecuentemente, (6) generalmente y (7) siempre. Su tiempo de aplicación es de 15 minutos aproximadamente.

De acuerdo a Suárez (2013), cuenta con dos dimensiones. La dimensión “superiores y resultados” está compuesta por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21 y 24.

La dimensión “organización y equipo de trabajo” está compuesta por los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23 y 25. El resultado final de la prueba se categoriza como bajo (25-101 puntos), promedio bajo (102-119 puntos), promedio alto (120-128 puntos) y alto (129-175 puntos).

Validez y confiabilidad

Validez. Se realizó una validación por juicio de expertos, tras la cual se realizó una prueba binomial. Al respecto, entre todos los jueces se encontró una proporción superior a .84 (válido) y (.16 no válido), con una significancia menos a .001, lo que significa que hay concordancia entre los jueces y que el instrumento se considera válido (Suárez, 2013).

También se aplicó el método de correlación ítem-test, en el cual se observó que la puntuación inferior fue un coeficiente de correlación de .964, ante lo cual se puede confirmar que cada ítem del instrumento contribuye en igual y alta medida al resultado global del mismo (Suárez, 2013).

Finalmente, se realizó un análisis factorial, en el cual se generaron dos dimensiones, que explican el 64.715% de la varianza, lo que se considera un buen valor de validez. En la matriz de componentes rotados, se observa que todos los ítems tienen valores entre 0.548 y 0.811, lo que indica que se trata de ítems válidos (Suárez, 2013).

Confiabilidad. Se aplicó una prueba piloto, por medio de la cual se calculó la prueba alfa de Cronbach, donde se obtuvo una puntuación de .966 para la totalidad del instrumento, y de .951 y .949 para sus respectivas dimensiones, lo que permite indicar que la confiabilidad de la escala es muy alta; que también mostró una buena confiabilidad tras el cálculo del coeficiente de Spearman Brown, para el método de dos mitades de Guttman, con un valor de .932 y .944 para cada mitad (Suárez, 2013).

Participantes

Población

La población de la presente investigación estuvo constituida por los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas de la provincia y departamento de Arequipa, a saber: (1) I.E. “Mere Du Christ” (16 docentes), (2) I.E. “Casa de Caridad, Artes y Oficios” (25 docentes), (3) I.E. “Nuestra Señora de la Asunción” (16 docentes), (4) I.E. 40025 Santa Dorotea (28 docentes), (5) I.E.P.M. Colegio Militar Francisco Bolognesi (30 docentes) y (6) I.E.P. “Padre Santiago Apóstol” (13 docentes). Entre todas estas instituciones, se cuenta con un total de 128 docentes entre primaria y secundaria. Así pues, el tamaño de la población de la presente investigación fue de 128 docentes.

Muestra

Para la presente investigación, se tomó como referencia un muestreo no probabilístico censal, de allí que se estableció trabajar con una muestra de 128 docentes, que se tomaron de las seis instituciones educativas mencionadas en la sección anterior. A dicha muestra se le realizaron algunas preguntas sobre variables sociodemográficas. A continuación, se muestran las tablas Tabla 1 y Tabla 2, en donde se presentan los principales estadísticos de frecuencia de dichos valores, y los demás se encuentran en el Anexo 3 (p. 63).

Tabla 1.

Distribución del sexo en la muestra de estudio

	<i>F</i>	<i>%</i>
Femenino	86	67.2
Masculino	42	32.8

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 1, el 67.2% de la muestra es de sexo femenino, representando la mayoría, siendo esto consistente con la distribución por género de esta profesión en el país.

Tabla 2.

Distribución del rango de edad en la muestra de estudio

	<i>F</i>	<i>%</i>
25-34 años	21	16.4
35-44 años	34	26.6
45-54 años	51	39.8
55-64 años	22	17.2

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, en la Tabla 2, se observa que la mayor parte de la muestra (39.8%) tiene un rango de edad entre 45 y 54 años, seguido por el rango de 35 a 44 años (26.6%). En ese sentido, los rangos de edad con menor representación, muy similar entre sí, serían el de 55 a 64 años (17.2%) y el de 25-34 años (16.4%). Eso quiere decir que, aunque se observa una distribución bastante heterogénea en términos de edad, la mayor parte de la muestra se encuentra en la adultez media.

Procedimiento

Para realizar la recolección de datos, el primer paso fue la obtención la autorización para la evaluación del personal docente de las instituciones educativas escogidas para la muestra de estudio. Para que fuera posible, se envió una solicitud a la directora de cada institución educativa, en la cual se explicaron las características de la recolección de datos a realizar, de modo que pudiera tomar una decisión informada al respecto. La petición de firma del documento de autorización se realizó por medios digitales.

De la misma forma, la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS que se les pidió llenar a continuación, fue enviada por medio de un formulario digital en Google Form. Una vez recabada la información, se les permitió a los participantes que así lo deseaban

conocer los resultados individuales obtenidos en sus pruebas. Los resultados colectivos solo se compartirán una vez haya sido elaborado el informe final de tesis, y el mismo haya sido sustentado y aprobado por la universidad.

Consideraciones éticas

Para el presente trabajo de investigación se siguieron las pautas éticas recomendadas para todos los trabajos en los cuales se recolecta la data a partir de la aplicación de instrumentos psicológicos en humanos. En ese sentido, se protegió la identidad de los participantes, manteniendo sus contribuciones en estricto anonimato y confidencialidad, de la misma forma que solo se aplicó la evaluación a los participantes que voluntariamente decidieron prestar su colaboración. Adicionalmente, la investigadora asegura que el presente informe contiene toda la información recolectada y su análisis estadístico de manera íntegra, sin que se haya alterado de forma alguna ni ocultado parte de la misma, con el objetivo de que la comunidad científica pueda servirse de los resultados encontrados en el presente estudio para ampliar la línea de investigación en la cual está enmarcado. Finalmente, se garantiza que, para la elaboración del presente documento, se ha respetado el derecho a la autoría intelectual de todos los autores consultados, lo cual se refleja en un correcto y honesto sistema de citado y referenciado.

Análisis de datos

Para procesar los datos recabados durante la fase de trabajo de campo, se utilizaron estadísticos descriptivos, que fueron calculados a través del paquete estadístico SPSS en su versión 25, y que permitieron atender a los objetivos específicos de tipo descriptivo. Los estadísticos descriptivos que se utilizaron fueron los estadísticos de frecuencia, cuya utilidad está en permitir ver el desempeño de la muestra en la variable, lo mismo que en sus dimensiones (Hernández et al., 2014).

En esa línea, también se utilizaron estadísticos inferenciales, calculados con el mismo software, que permitieron dar respuesta a los objetivos específicos inferenciales. Los estadísticos inferenciales que se usaron son de tipo comparativo, concretamente, pruebas de contraste de media para muestras independientes. Así pues, se aplicó la prueba paramétrica *t* de Student para dos grupos independientes, para comparar el grado de estrés laboral en función del sexo de los docentes, y se aplicó la prueba *ANOVA* de un factor, junto con el análisis *post-hoc HSD Tukey*, para comparar el grado de estrés laboral en función de la edad de los docentes (Pértega & Pita, 2006).



RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

A continuación, se presentan la Tabla 3, Tabla 4 y Tabla 5, con los niveles de la dimensión superiores y resultados, de la dimensión organización y equipo de trabajo y de la variable estrés laboral. En el Anexo 3 (p. 63) se presentan los niveles por cada ítem del instrumento de recolección de datos.

Tabla 3.
Niveles de la dimensión superiores y resultados, global

Bajo		Promedio bajo		Promedio alto		Alto	
<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%
104	81.3	18	14.1	3	2.3	3	2.3

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la Tabla 3, el 81.3% de la muestra de estudio tiene un nivel de estrés laboral bajo en la dimensión superiores y resultados, seguido por un 14.1% que muestra un nivel promedio bajo, y un 2.3% que presenta tanto un nivel promedio alto como alto. En otras palabras, solo una minoría de la muestra presenta problemas de estrés laboral en esta dimensión, según la categorización realizada por el cuestionario utilizado para medir la variable.

Tabla 4.

Niveles de la dimensión organización y equipo de trabajo, global

Bajo		Promedio bajo		Promedio alto		Alto	
<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%
98	76.6	20	15.6	5	3.9	5	3.9

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la Tabla 4, el 76.6% de la muestra de estudio tiene un nivel de estrés laboral bajo en dicha dimensión, seguido por un 15.6% que muestra un nivel promedio bajo, y un 3.9% que presenta tanto un nivel promedio alto como alto. En otras palabras, solo una minoría de la muestra presenta problemas de estrés laboral en esta dimensión, según la categorización realizada por el cuestionario utilizado para medir la variable.

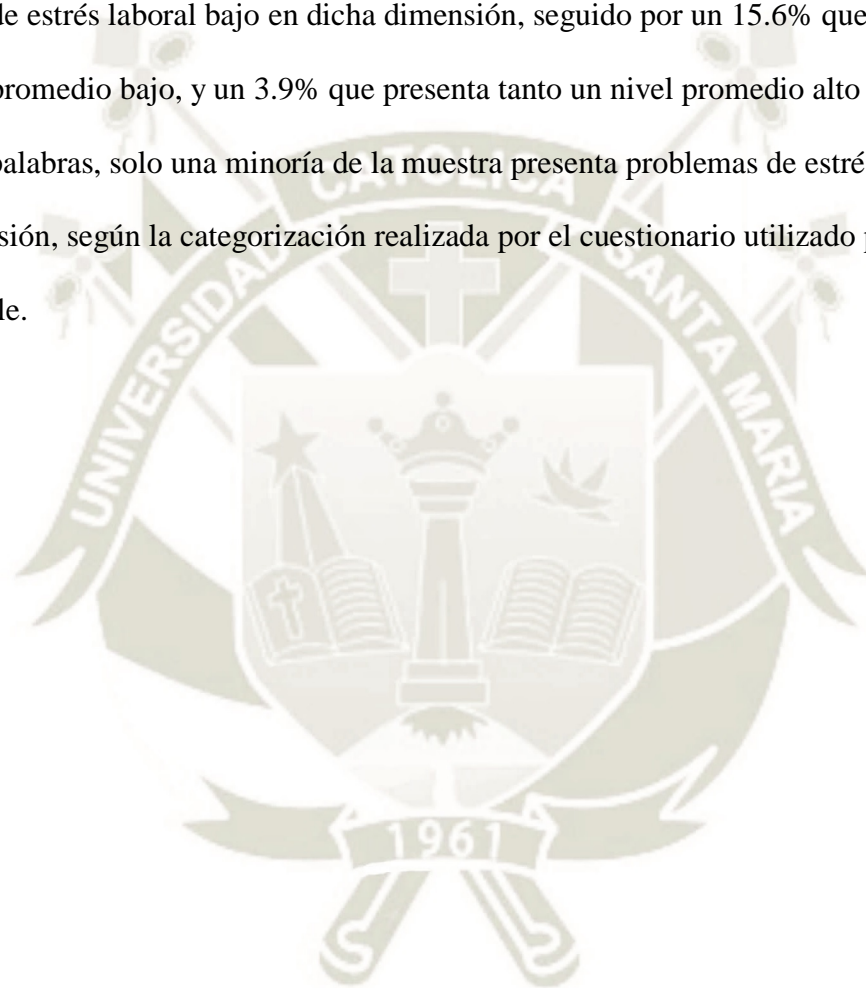


Tabla 5.

Niveles de la variable estrés laboral

Bajo		Promedio bajo		Promedio alto		Alto	
<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%
102	79.7	19	14.8	3	2.3	4	3.1

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la Tabla 5, un total de 102 docentes de la muestra de estudio, representando el 79.7%, presentan un nivel bajo de estrés laboral, de acuerdo a la categorización del instrumento de recolección de datos aplicado. Luego de esto, la siguiente categorización con más frecuencia es la de nivel promedio bajo, con 19 docentes, para un 14.8%, seguido del nivel alto, con 4 docentes, que constituyen el 3.1%, y, finalmente, el nivel promedio alto, con 3 docentes o un 2.3%. En ese sentido, se entiende que la mayor parte de la muestra estudiada no presenta niveles de estrés elevados, encontrándose en niveles óptimos para su funcionamiento laboral.

Estadísticos inferenciales

Además de los objetivos descriptivos de la presente investigación, cuyos resultados se encuentran en la sección anterior, también se desarrollaron dos objetivos inferenciales, de tipo comparativos. En ese sentido, tomando en cuenta los resultados globales de la variable estrés laboral, se ha estudiado si existe diferencia significativa entre la muestra estudiada en función de dos de sus variables sociodemográficas, a saber, la edad y el sexo. Es así como se han aplicado estadísticos inferenciales de contraste de medias para muestras independientes, de modo de responder a la pregunta de si existe una distribución diferencial del estrés laboral entre hombres y mujeres y dependiendo del rango de edad.

Dicho eso, a continuación, se presentan la Tabla 6, Tabla 7, Tabla 8 y Tabla 9, con los resultados de la aplicación de una prueba *ANOVA* de un factor, junto con un análisis *post-hoc HSD Tukey*.

Tabla 6.

Estadísticos de tendencia central de la variable estrés laboral según la edad

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mín.	Máx.
					Lím. inferior	Lím. superior		
25-34 años	21	90.10	30.274	6.606	76.31	103.88	25	130
35-44 años	34	84.32	30.440	5.220	73.70	94.94	25	162
45-54 años	51	74.76	24.432	3.421	67.89	81.64	28	139
55-64 años	22	64.82	23.979	5.112	54.19	75.45	31	114
Total	128	78.11	28.007	2.475	73.21	83.01	25	162

Fuente: Elaboración propia.

Así pues, en la Tabla 6, se observan los estadísticos de tendencia central de la variable estrés laboral según el rango de edad, de lo que hay que destacar el valor de la media, que es el que se usa para el cálculo de la prueba ANOVA de un factor. Aquí se observa que la muestra de docentes en el rango de 25-34 años tiene la media de puntuación en estrés laboral más alta (90.10), reduciéndose el valor promedio del estrés laboral conforme el rango de edad de la muestra es mayor.

Tabla 7.*Prueba ANOVA de un factor de la variable estrés laboral según la edad*

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	8786.769	3	2928.923	3.999	.009
Dentro de grupos	90827.700	124	732.481		
Total	99614.469	127			

Fuente: Elaboración propia.

El valor descriptivo antes explicado es corroborado por medio de la prueba ANOVA de un factor en la Tabla 7, donde se observa que existe una diferencia significativa al .009, por lo cual se entiende que los valores encontrados entre cada grupo corresponden a diferencias poblacionales reales.

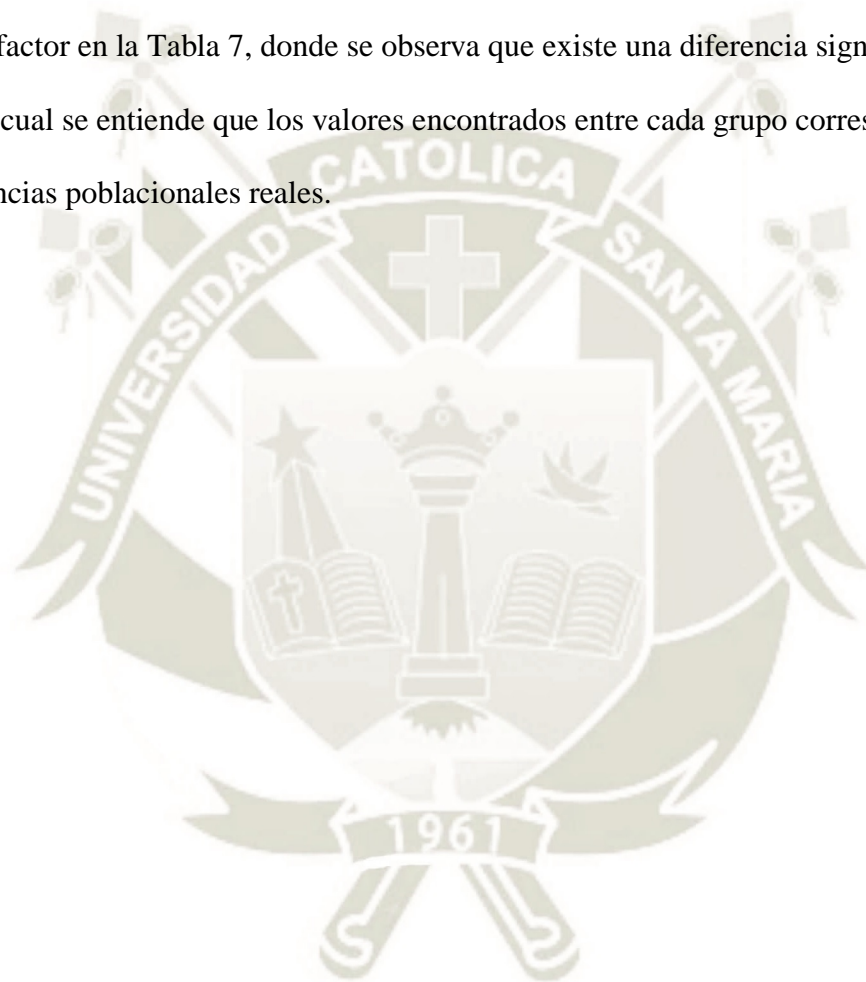


Tabla 8.

Prueba post-hoc HSD Tukey de la variable estrés laboral según la edad

(I) Rango de edad	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza		
				Lím. inferior	Lím. superior	
25-34 años	35-44 años	5.772	7.512	.869	-13.79	25.33
	45-54 años	15.331	7.017	.133	-2.94	33.61
	55-64 años	25,277*	8.257	.014	3.77	46.78
35-44 años	25-34 años	-5.772	7.512	.869	-25.33	13.79
	45-54 años	9.559	5.992	.385	-6.05	25.16
	55-64 años	19,505*	7.405	.046	.22	38.79
45-54 años	25-34 años	-15.331	7.017	.133	-33.61	2.94
	35-44 años	-9.559	5.992	.385	-25.16	6.05
	55-64 años	9.947	6.903	.477	-8.03	27.92
55-64 años	25-34 años	-25,277*	8.257	.014	-46.78	-3.77
	35-44 años	-19,505*	7.405	.046	-38.79	-.22
	45-54 años	-9.947	6.903	.477	-27.92	8.03

Fuente: Elaboración propia.

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

Así pues, en la Tabla 8, se observa la primera parte del proceso de la prueba *post-hoc HSD Tukey* para determinar entre cuáles rangos de edad existe diferencia significativa. Se revela, entonces, que existe diferencia significativa entre las puntuaciones de la muestra con rango de 25-34 años y la de 55-64 años, lo mismo que entre la muestra con rango de 35-44 años y la de 55-64 años; es decir, entre los sujetos con el mayor rango de edad y los dos grupos de menor rango de edad.

Tabla 9.

Subconjuntos homogéneos de la prueba post-hoc HSD Tukey_{a,b} de la variable estrés laboral según la edad

Rango de edad	N	Subconjunto para $\alpha = 0.05$	
		1	2
55-64 años	22	64.82	
45-54 años	51	74.76	74.76
35-44 años	34		84.32
25-34 años	21		90.10
Sig.		.515	.151

Fuente: Elaboración propia.

Se visualizan las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a. Utiliza el tamaño de la muestra de la media armónica = 28,151.

b. Los tamaños de grupo no son iguales. Se utiliza la media armónica de los tamaños de grupo. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

En la Tabla 9, al revisar los subconjuntos homogéneos, se observa que hay dos grupos diferenciados, mostrándose que los sujetos con rango de 45-54 años se solapan en ambos grupos, razón por la cual no presentan diferencias significativas con ningún otro grupo. Así pues, se entiende que existe diferencia significativa entre el grupo compuesto por los rangos de 25-34 años y 35-44 años (los de menor edad), con el grupo del rango de 55-64 (los de mayor edad). En otras palabras, se puede afirmar que la edad de un docente influye en el nivel de estrés laboral que manifieste, reduciéndose el mismo a medida que aumenta su edad.

Por último, se presenta la Tabla 10 y Tabla 11, con los resultados de la aplicación de la prueba *t de Student* para muestras independientes, para determinar si el sexo de los sujetos de la muestra influye en su nivel de estrés laboral.

Tabla 10.*Estadísticos de tendencia central de la variable estrés laboral según el sexo*

Sexo	<i>N</i>	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Tot. Femenino	86	77.88	27.514	2.967
Estrés laboral Masculino	42	78.57	29.324	4.525

Fuente: Elaboración propia.

Así pues, en la Tabla 10, se observa que la media de estrés laboral más alta se da en la muestra masculina, con un valor de 78.57, mientras que en la muestra femenina la media es de 77.88, representando esto una diferencia de solo .69 puntos.

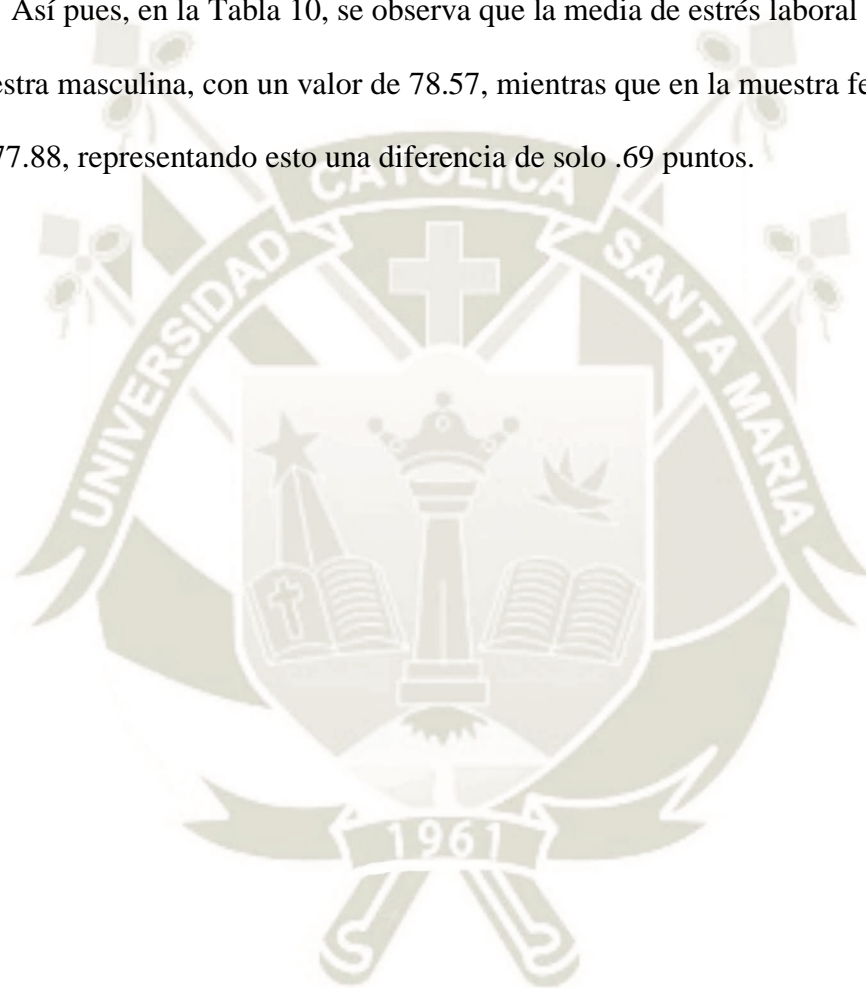


Tabla 11.

Prueba t de Student para muestras independientes de la variable estrés laboral según el sexo

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias						
		<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i> (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior	
Tot.	Se	.440	.508	-	126	.897	-.688	5.293	-	9.786
Estrés laboral	asumen varianzas iguales			.130					11.162	
	No se asumen varianzas iguales			-	76.970	.899	-.688	5.411	-	10.087
				.127					11.462	

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 11, se observa que la significancia de la prueba *t de Student* para muestras independientes es mayor a .05, concretamente de .508, por lo cual no puede afirmarse que exista diferencia estadísticamente significativa entre el estrés manifestado por la muestra según su división por sexo. En otras palabras, se puede afirmar que el sexo del docente no influye en el nivel de estrés laboral que pueda llegar a desarrollar.

DISCUSIÓN

El primer objetivo específico de la investigación fue “determinar los niveles de estrés laboral, en su dimensión superiores y recursos, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19”. Al respecto, se encontró que el 81.3% de la muestra de estudio tiene un nivel de estrés laboral bajo en cuanto a superiores y recursos, lo que significa que solo una minoría de la muestra presenta problemas de estrés laboral en esta dimensión.

Lo anterior es similar al segundo objetivo específico de la investigación, que fue “determinar los niveles de estrés laboral, en su dimensión organización y equipo de trabajo, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19”, sobre el cual se encontró que el 76.6% de la muestra de estudio tiene un nivel de estrés laboral bajo en cuanto a organización y equipo de trabajo, lo que significa que solo una minoría de la muestra presenta problemas de estrés laboral en esta dimensión.

Y también guarda relación al objetivo general de la investigación, que fue “determinar los niveles de estrés laboral en los docentes de primaria y secundaria de dos instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19”, sobre el cual se encontró que el 79.7% de la muestra de estudio tiene un nivel de estrés laboral bajo a nivel general, lo que significa que solo una minoría de la muestra presenta problemas de estrés laboral en esta variable. Todo lo anterior se muestra divergente con los resultados de muchas investigaciones sobre estrés laboral realizadas en el contexto de la pandemia por COVID-19.

Por ejemplo, Robinet-Serrano y Pérez-Azahuanche (2020), en su investigación realizada en Perú encontraron que los docentes, tanto en Europa como en Latinoamérica habían manifestado niveles de estrés laboral de medios a altos durante la pandemia por COVID-19, por factores como “la adaptación a las TIC, el aumento de labores dentro del hogar y el temor al contagio por coronavirus” (Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche, 2020, p. 638). Sin embargo, hay dos aspectos fundamentales para entender las diferencias entre este y el presente estudio, a saber, primero, que el mismo se trató de una revisión sistemática y, como tal, no realizó una recolección de datos en campo y, segundo, que encontraron los mismos niveles de estrés laboral en los docentes previo al inicio de la pandemia, en este caso por factores como “exceso de tareas impuestas por la institución y la falta de organización” (Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche, 2020, p. 638).

Esto podría sugerir que el estrés laboral es inherente a la profesión de la docencia, y que la pandemia por COVID-19 solo ha modificado los estresores, pero no ha cambiado los niveles en que se presentan los mismos. Ante ello, es posible que la muestra analizada también hubiera mostrado un nivel de estrés bajo de haber sido analizada previo a la pandemia por COVID-19.

Un estudio que puede ayudar a esclarecer este panorama es el de Ozamiz-Etxebarria et al. (2020), quienes estudiaron tanto el nivel de estrés, como el de ansiedad y depresión en la primera etapa de la pandemia por COVID-19. Allí encontraron dos aspectos que podrían explicar los resultados del presente estudio, el primero de ellos que la muestra general tuvo sintomatología de nivel bajo en los tres trastornos, mostrándose altos solo en la población muy joven y con enfermedades crónicas preexistentes. Lo segundo es que este nivel subió levemente durante las primeras etapas de la pandemia.

Ello podría sugerir que es posible que el estrés laboral haya repuntado al principio de la pandemia por COVID-19, en tanto que se trataba de una situación novedosa, con cambios radicales en la forma de vida y trabajo, pero que, a medida que se fue estandarizando el modelo de trabajo, y corrigiendo sus errores iniciales sobre la marcha, la población docente pudo experimentar un descenso en los niveles de estrés que habían percibido inicialmente.

Otro trabajo de investigación en la misma línea fue el de Kim y Asbury (2020), quienes evaluaron el impacto de la pandemia por COVID-19 en docentes de Inglaterra durante las primeras seis semanas de cuarentena. Este estudio es interesante, porque se basó en un diseño cualitativo narrativo, con lo cual la información recabada, desde la semana dos hasta la semana seis es de mucha profundidad, y refleja claramente la visión de los docentes entrevistados. Al respecto, encontraron que “después de un período inicial de incertidumbre, se adaptaron a la situación y encontraron un camino a seguir, apoyados por relaciones sólidas” (Kim & Asbury, 2020, p. 1062). Esto no significa que no continuaran percibiendo estrés laboral, pero sí que el mismo fue reduciéndose durante esas primeras seis semanas, como parte de su capacidad adaptativa, pasando a preocuparle más la situación de los niños más vulnerables que sus propias dificultades como profesionales.

También podría mencionarse el estudio de Yang et al. (2020), quienes encontraron que un 51.04% de una muestra de 1638 docentes, presentaron un nivel bajo de estrés, comparado con un 44.32% en nivel medio y solo un 4.46% en nivel alto. Si bien los resultados de la presente investigación apuntan a niveles aún más bajos de estrés, es llamativo que el estudio de los mencionados autores se realizó en la fase inicial de pandemia por COVID-19 en China, de modo que es razonable esperar, por lo ya visto, resultados más elevados, siendo en cambio resultados entre moderados y bajos. Sin embargo, lo que sí destacó es que el 76.80% de la muestra estaba extremadamente

preocupada por el estrés, incluso cuando puntuaban bajo en el mismo. Ello quiere decir que la valoración subjetiva que hace la persona sobre el propio nivel de estrés no siempre es precisa, y ello puede llevar a que se confunda una alta preocupación por el estrés con un alto nivel de estrés.

Es allí donde tendrían cabida estudios como el de Matiz et al. (2020), quien mejoró el nivel de estrés en una muestra de docentes al inicio de la pandemia por COVID-19, utilizando técnicas de meditación mindfulness, lo que quiere decir que incluso en las etapas iniciales se trataba de un estrés que podía ser controlado con mejores recursos de afrontamiento.

Esto se ve también en el estudio de MacIntyre et al. (2020), quienes evaluaron las estrategias de afrontamiento durante la segunda etapa de la pandemia por COVID-19 (segundo semestre de 2020), encontrando que los docentes que aplicaban estrategias de afrontamiento más positivas, no solo mostraron menos estrés sino una disminución del mismo durante la pandemia; mientras que los docentes con estrategias de afrontamiento negativas, presentaron niveles mayores de estrés, ansiedad, rabia, miedo, tristeza y soledad. Es natural asumir que, durante la evolución de la pandemia, los docentes hayan tenido que ir mejorando progresivamente sus herramientas de afrontamiento, con lo cual los niveles de estrés pueden haber bajado, incluso sobre el nivel en el que se encontraban antes de la pandemia.

Ahora bien, no se ha encontrado ningún estudio que evalúe la diferencia entre el nivel de estrés docente en la etapa inicial de la pandemia y su etapa tardía, lo que sería ideal para probar la premisa de que el estrés ha disminuido conforme ha avanzado la situación de pandemia. Pero sí se cuenta con una actualización del estudio de Kim y Asbury (2020), llevada a cabo a finales de 2020, cuando en Inglaterra se gestionaba la

reapertura de colegios en formato presencial (Kim et al., 2020). Con la misma metodología cualitativa y narrativa, recabaron las experiencias de los mismos docentes previamente entrevistados ante este cambio, encontrando que la sensación de incertidumbre había aumentado de nuevo, percibiendo en sí mismos niveles más altos de ansiedad y estrés. Ello implicaría que es el cambio en sí, y las incertezas que trae el mismo, lo que fomentan un aumento del estrés, pero que, una vez transcurrida la adaptación, los docentes pueden retornar el curso del control de su salud mental.

Otros autores que retomaron su investigación para el momento de la reapertura de colegios en formato presencial fueron Ozamiz-Etxebarria, Berastegi et al. (2021), de quienes ya se explicó que en la primera fase de la pandemia encontraron una sintomatología de niveles relativamente bajos, que subieron durante las primeras semanas de pandemia. En esta segunda tanda de investigación, aunque trabajaron con una muestra diferente a la primera, encontraron que, ante el cambio al formato presencial, los docentes mostraron niveles mayores de estrés, ansiedad y depresión que los observados en el estudio previo, por la anticipación a este cambio. Esto demuestra lo antes mencionado, sobre la importancia del cambio como agente estresor y cómo el tiempo permite el desarrollo de recursos de afrontamiento que disminuyen su impacto como estresor. Es así que se entiende que los resultados en la presente investigación pueden enmarcarse en un esquema donde los docentes ya han asimilado la educación a distancia y no les estresa en mayor medida.

Dicho eso, es necesario hablar sobre el tercer objetivo específico de la investigación, que fue “determinar las diferencias en los niveles de estrés laboral según la edad, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19”. Al respecto, se encontró que existe diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de estrés laboral de la muestra en

función de su edad, detallándose que la población joven mostró niveles de estrés más elevados que la población de mayor edad.

Y, en ese sentido, también sería necesario mencionar el cuarto objetivo específico de la investigación, que fue “determinar las diferencias en los niveles de estrés laboral según el sexo, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19”. Al respecto, se encontró que no existe diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de estrés laboral de la muestra en función de su sexo.

En cuanto a los estudios previos consultados, el de Acharya et al. (2020) encontró que existía una diferencia estadísticamente significativa tanto debida a la edad como al sexo de los docentes, observando mayor nivel de estrés laboral en la población más joven y en la de sexo femenino. La ya mencionada investigación de Yang et al. (2020) encontró las mismas diferencias, destacando que la población femenina y la más joven presentaban mayor nivel de estrés que la masculina y de mayor edad.

Los anteriores son estudios sobre el estrés laboral realizados en el contexto de la pandemia por COVID-19. Sin embargo, este tipo de diferencias se han encontrado también en estudios previos, como el de Matud, García y Matud (2002), quienes encontraron diferencias relacionadas al género, y el de Antoniou, Polychroni y Vlachakis (2006), quienes encontraron estas diferencias tanto en el género como en la edad. Así pues, es posible concluir que el estrés laboral en la profesión docente es más elevado entre los profesores más jóvenes y del sexo femenino, entendiendo que esta diferencia no guarda una relación concreta con la situación de pandemia por COVID-19.

CONCLUSIONES

Primera: El nivel de estrés, en su dimensión superiores y recursos, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19, es bajo.

Segunda: El nivel de estrés, en su dimensión organización y equipo de trabajo, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19, es bajo.

Tercera: Existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral según la edad, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19.

Cuarta: No existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral según el sexo, en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19.

Quinta: Los niveles de estrés laboral en los docentes de primaria y secundaria de seis instituciones educativas en Arequipa, durante la pandemia por COVID-19, son bajos.

SUGERENCIAS

Primera: Se recomienda a los investigadores interesados en esta línea de investigación realizar un seguimiento de los estudios relacionados al estrés laboral en la fase actual y en las venideras, como lo es el retorno a clases presenciales, para determinar si la población docente reacciona con estrés laboral a estos cambios o, por el contrario, termina adaptándose de forma favorable. En ese sentido, el diseño de estudios longitudinales, o ya bien revisiones sistemáticas puede contribuir a recabar este tipo de información.

Segunda: Se recomienda a futuros investigadores trabajar con muestras más amplias y lo más diversas posibles, lo que implicaría tomar tanto instituciones educativas públicas como privadas, de distintos departamentos, de modo de lograr una generalización de los resultados, gracias a una mayor representatividad.

Tercera: Se recomienda a futuros investigadores tomar en cuenta otras variables intervinientes para estudios sobre el estrés laboral en docente, de modo de poder determinar el grado de influencia o relación que tienen, o ya bien poder probar hipótesis comparativas.

Cuarta: Se recomienda a futuros investigadores desarrollar escalas de estrés laboral centradas en el contexto docente y de pandemia, de modo de lograr que los resultados valoren de forma más objetiva la situación real que se desea evaluar. De la misma forma, se recomienda trabajar con la mayor atención posible a la obtención del rapport con la muestra de estudio, sobre todo si se utilizarán canales virtuales para la recolección de información.

LIMITACIONES

Primera: Al tratarse de un estudio transversal, no es posible conocer la evolución del estrés laboral en la muestra estudiada a lo largo del proceso de la pandemia por COVID-19. Y, tomando en cuenta que el estudio se llevó a cabo, durante la etapa tardía de la pandemia, es posible que los resultados no representen la totalidad de la experiencia docente, en términos de estrés, a lo largo de todo el proceso de la pandemia por COVID-19.

Segunda: Si bien se trabajó con una muestra heterogénea, de seis instituciones educativas de Arequipa, ubicadas en cinco distritos diferentes, es razonable asumir que los resultados no pueden tomarse como representativos de la realidad nacional.

Tercera: Al evaluarse únicamente la variable estrés laboral, en los docentes de la muestra de estudio, se puede perder de vista la importancia que juegan en el nivel de esta variable la presencia de otras variables, como las estrategias de afrontamiento, la resiliencia, las herramientas socioemocionales, e incluso recursos técnicos, como competencias en TIC. Haciendo un estudio con más variables intervinientes y explorando su correlación o contingencia, se podría comprender mejor a qué se debe una puntuación baja en el estrés laboral.

Cuarta: La aplicación de instrumentos de recolección de datos psicológicos por medio de canales virtuales, como formularios, vuelve al proceso muy impersonal y, por ende, susceptible de que obre alguna forma de reactividad evaluativa, como la deseabilidad social, que debería controlarse por medio de un proceso diagnóstico más humanizado, quizás contactando a cada sujeto de la muestra de forma individual, para poder aclarar sus dudas y lograr el rapport requerido.

Quinta: La aplicación de instrumentos de recolección de datos psicológicos desarrollados previo al contexto de la pandemia, y de carácter genérico como el utilizado para la presente investigación (en tanto no fue diseñado para población docente), podría tener una repercusión en la representatividad de los resultados para la población de estudio y el contexto en el que el mismo se ha realizado.



REFERENCIAS

Acharya, S., Sharma, S., & Bhatta, J. (2020). An online survey of factors associated with self-perceived stress during the initial stage of the COVID-19 outbreak in Nepal.

Ethiopian Journal of Health Development, 34(2), 84-89. Recuperado de <https://www.ajol.info/index.php/ejhd/article/view/201315>

Antoniou, A., Polychroni, F., & Vlachakis, A. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.

doi:10.1108/02683940610690213

Asociación Americana de Psiquiatría (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5)* (5ta ed.). Arlington: Asociación Americana de Psiquiatría.

CEPAL/UNESCO (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.

Santiago de Chile: CEPAL/UNESCO. Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Chávez, R. (19 de abril 2021). Aulas vacías: el desolador impacto de la pandemia en el aprendizaje en Perú. *Ojo Público*. Recuperado de <https://ojo-publico.com/2644/el-desolador-impacto-de-la-pandemia-en-el-aprendizaje>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ra ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

De Pablo, H. (2007). *Estrés y hostigamiento laboral*. Andalucía: Alcalá.

Díaz, S. (2020). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. Recuperado de

<https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>

Educación 3.0 (2020). *Casi el 60% de los docentes se sintieron superados durante la pandemia*. Recuperado de

<https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/docentes-superados-durante-pandemia/>

Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15), 31-42.

Recuperado de <http://erevistas31.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. México D.F.: Pearson Educación.

Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. (2012). Efectos mediadores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología*, 30(1-3), 311-321. Recuperado de

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/85049/414-932-1-SM.pdf>

Gutiérrez, M., & Ángeles M. (2012). *Estrés organizacional*. México D.F.: Trillas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Kim, L., & Asbury, K. (2020). 'Like a rug had been pulled from under you': The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown.

British Journal of Educational Psychology, 90, 1062-1083. doi:10.1111/bjep.12381

Kim, L., Leary, R., & Asbury, K. (2020). 'We need clear directions, if we're going to move

forward. It's as simple as that': Teachers' narratives during partial school

reopenings in the COVID-19 pandemic. *Educational Research: A Review for*

Teachers and All Concerned with Progress in Education, 63(2), 244-260.

doi:10.31234/osf.io/m8scj

- MacIntyre, P., Gregersen, T., & Mercer, M. (2020). Language teachers' coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions. *System, 94*, 102352. doi:10.1016/j.system.2020.102352.
- Matiz, A., Fabbro, F., Paschetto, A., Cantone, D., Paolone, A., & Crescentini, C. (2020). Positive Impact of Mindfulness Meditation on Mental Health of Female Teachers during the COVID-19 Outbreak in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(18), 6450. doi:10.3390/ijerph17186450
- Matud, M., García, M., & Matud, M. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 2*(3), 451- 465. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33720305>
- MINEDU (2020). Padrón de II.EE. Estadísticas de la Calidad Educativa (ESCALE). Recuperado de <http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiee>
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Ortega, A., & Salanova, M. (2016). Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés: hacia el *coping* positivo. *Àgora de Salut, 3*(30), 285-293. doi:10.6035/AgoraSalut.2016.3.30
- Ozamiz-Etxebarria, N., Berasategi, N., Idoiaga-Mondragon, N., & Dosil-Santamaría, M. (2021). The Psychological State of Teachers During the COVID-19 Crisis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching. *Frontiers in Psychology, 11*, 620718. doi:10.3389/fpsyg.2020.620718

- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(4), :e00054020. doi:10.1590/0102-311x00054020
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3ra ed.). Caracas: FEDUPEL.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uniforme*, 35(1), 156-184. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Pedró, F. (2020). *COVID-19 y educación superior en América Latina y el Caribe: efecto, impactos y recomendaciones políticas*. Madrid: Fundación Carolina. Recuperado de <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/06/AC-36.-2020.pdf>
- Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536773>
- Pértega, S., & Pita, S. (2006). Métodos no paramétricos para la comparación de dos muestras. *Cuadernos de Atención Primaria*, 13, 109-113. Recuperado de <https://www.fisterra.com/mbe/investiga/noparametricos/noparametricos.asp>
- Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU (2020). Disponen el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia denominada “Aprendo en casa”, a partir del 6 de abril de 2020 y aprueban otras disposiciones. *Diario Oficial El Peruano*, Año XXXVII, N° 15342, 1 de abril de 2020. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/disponen-el-inicio-del-ano-escolar-a-traves-de-la-implementa-resolucion-ministerial-n-160-2020-minedu-1865282-1>

Robbins, J., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ma ed.). México

D.F.: Pearson Educación.

Robinet-Serrano, A., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 53(12), 637-653).

doi:10.23857/pc.v5i12.2111

RPP (17 de abril de 2021). Clases presenciales: ¿Qué regiones están preparadas para que los escolares vuelvan a las aulas? *RPP Noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/actualidad/clases-presenciales-que-regiones-estan-preparadas-para-que-los-escolares-vuelvan-a-las-aulas-noticia-1332065>.

Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.

Scholas (2020). *COVID-19 y su impacto en la educación*. Recuperado de

<https://www.scholasoccurrentes.org/covid-19-y-su-impacto-en-la-educacion/>

Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista*

PsiqueMag, 2(1), 33-50. Recuperado de

<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/view/208/Psiquemag%202013-3>

UNESCO/IESALC (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones*.

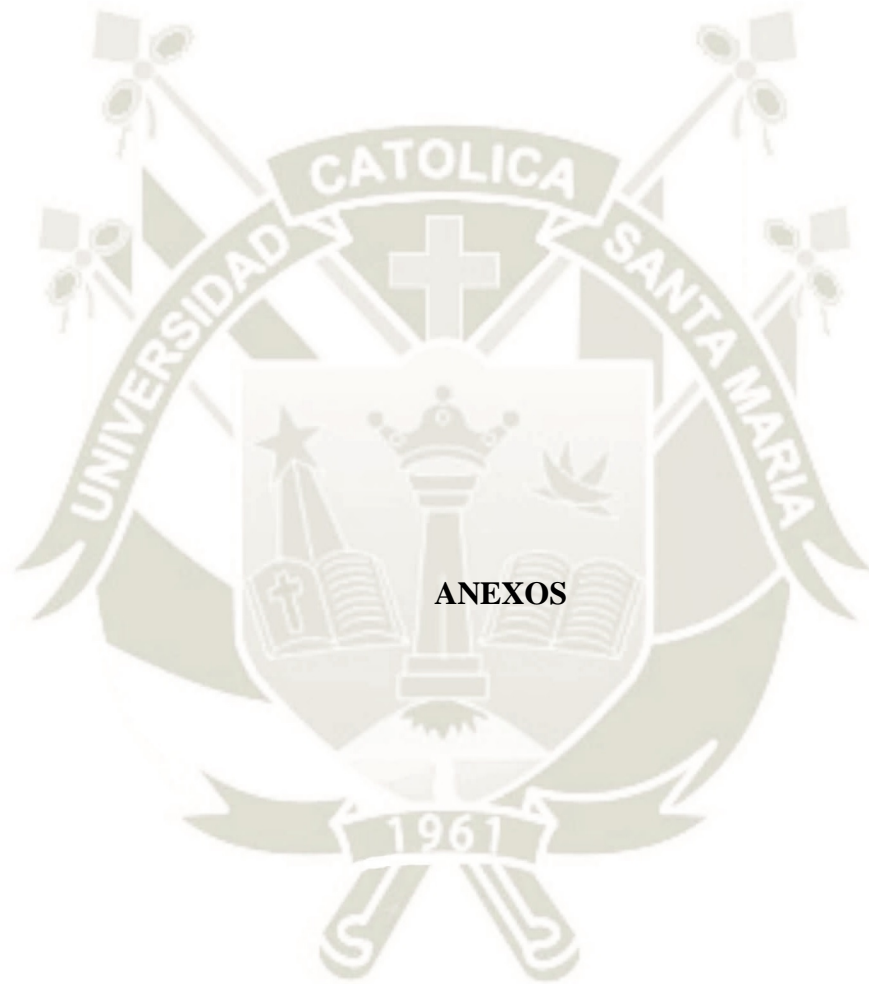
Recuperado de <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>

Yang, X., Xiong, Z., Li, Z., Li, X., Xiang, W., Yuan, Y., & Li, Z. (2020). Perceived

psychological stress and associated factors in the early stages of the coronavirus

disease 2019 (COVID-19) epidemic: Evidence from the general Chinese population. *PLoS ONE* 15(12): e0243605. doi:10.1371/journal.pone.0243605





Anexo 1. Solicitudes para evaluar al personal docente de la institución educativa

SOLICITUD PARA EVALUAR AL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PADRE SANTIAGO APOSTOL

Directora: Berenice Lucy Fernández Febres

Me dirijo a usted con la presente carta para poder solicitar el permiso de evaluar a su personal docente del nivel primario y secundario.

Me encuentro realizando mi tesis para obtener el grado de licenciada en psicología y la presenta investigación que llevo realizando se denomina estrés laboral en docentes de primaria y secundaria durante la pandemia por COVID-19. La prueba que solicito aplicar es el CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS, la cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional.

La aplicación de dicha prueba será de manera virtual y en un formato de preguntas mediante google forms que será enviado por un enlace a cada docente.

Agradecería mucho que pueda brindarme el permiso de poder evaluar

Atte,

Daniela Zea Díaz

Yo, **BERENICE LUCY FERNANDEZ FEBRES** directora de la institución **PADRE SANTIAGO APÓSTOL** identificado con el DNI **29669166** OTORGO EL PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE DICHA PRUEBA A MI PLANA DOCENTE.



SOLICITUD PARA EVALUAR AL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTA DOROTEA “

Director: JUAN CARLOS ALVAREZ RIVERA

Me dirijo a usted con la presenta carta para poder solicitar el permiso de evaluar a su personal docente del nivel primario y secundario.

Me encuentro realizando mi tesis para obtener el grado de licenciada en psicología y la presenta investigación que llevo realizando se denomina estrés laboral en docentes de primaria y secundaria durante la pandemia por COVID-19. La prueba que solicito aplicar es el CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS, la cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional.

La aplicación de dicha prueba será de manera virtual y en un formato de preguntas mediante google forms que será enviado por un enlace a cada docente.

Agradecería mucho que pueda brindarme el permiso de poder evaluar

Si fuere el caso llenar el siguiente espacio

Yo JUAN CARLOS ALVAREZ RIVERA director de la institución 40025 SANTA DOROTEA identificado con el DNI 29569040. OTORGO EL PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE DICHA PRUEBA A MI PLANA DOCENTE.

Atte




Juan Carlos Alvarez Rivera
DIRECTOR

SOLICITUD PARA EVALUAR AL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERE DU CHRIST “

Directora: patricia Ortiz melgar

Me dirijo a usted con la presenta carta para poder solicitar el permiso de evaluar a su personal docente del nivel primario y secundario.

Me encuentro realizando mi tesis para obtener el grado de licenciada en psicología y la presenta investigación que llevo realizando se denomina estrés laboral en docentes de primaria y secundaria durante la pandemia por COVID-19. La prueba que solicito aplicar es el CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS, la cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional.

La aplicación de dicha prueba será de manera virtual y en un formato de preguntas mediante google forms que será enviado por un enlace a cada docente.

Agradecería mucho que pueda brindarme el permiso de poder evaluar

Si fuere el caso llenar el siguiente espacio

Yo Patricia Ortiz Melgar directora (or) de la institución MERE DU CHRIST identificado con el DNI 29410922. OTORGO EL PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE DICHA PRUEBA A MI PLANA DOCENTE.

Atte

Daniela Zea Díaz

SOLICITUD PARA EVALUAR AL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “40049 CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES “

Directora:MG. JUANA HERMINIA ARENAS PACHECO.

Me dirijo a usted con la presenta carta para poder solicitar el permiso de evaluar a su personal docente del nivel primario y secundario.

Me encuentro realizando mi tesis para obtener el grado de licenciada en psicología y la presenta investigación que llevo realizando se denomina estrés laboral en docentes de primaria y secundaria durante la pandemia por COVID-19. La prueba que solicito aplicar es el CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS, la cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional.

La aplicación de dicha prueba será de manera virtual y en un formato de preguntas mediante google forms que será enviado por un enlace a cada docente.

Agradecería mucho que pueda brindarme el permiso de poder evaluar

Si fuere el caso llenar el siguiente espacio

Yo Juana Herminia Arenas Pacheco directora (or) de la institución N°40049 Coronel Francisco Bolognesi Cervantes identificado con el DNI 29232694. OTORGO EL PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE DICHA PRUEBA A MI PLANA DOCENTE.

ATENTAMENTE



Ms. Juana H. Arenas Pacheco
DIRECTORA

SOLICITUD PARA EVALUAR AL PERSONAL
DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"CASA DE CARIDAD ARTES Y OFICIOS "

Señor director:
Percy Rojas Valdez
Ciudad. –

Me dirijo a usted con la presenta carta para poder solicitar el permiso de evaluar a su personal docente del nivel primario y secundario.

Me encuentro realizando mi tesis para obtener el grado de licenciada en psicología y la presente investigación que llevo realizando se denomina "ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19". La prueba que solicito aplicar es el CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS, la cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: Las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional.

La aplicación de dicha prueba será de manera virtual y en un formato de preguntas mediante Google Forms que será enviado por un enlace a cada docente.

Agradecería mucho que pueda brindarme el permiso de poder evaluar.

Atentamente,

Daniela Zea Díaz

Si fuere el caso llenar el siguiente espacio:

Yo Percy Rojas Valdez, director de la institución CASA DE CARIDAD ARTES Y OFICIOS identificado con DNI 41601470 OTORGO EL PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE DICHA PRUEBA A MI PLANA DOCENTE.



FIRMA

Percy B. Rojas Valdez
DIRECTOR
I. E. CASA DE CARIDAD ARTES Y OFICIOS

SOLICITUD PARA EVALUAR AL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN”

Me dirijo a usted con la presenta carta para poder solicitar el permiso de evaluar a su personal docente del nivel primario y secundario.

Me encuentro realizando mi tesis para obtener el grado de licenciada en psicología y la presenta investigación que llevo realizando se denomina estrés laboral en docentes de primaria y secundaria durante la pandemia por COVID-19. La prueba que solicito aplicar es el CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS, la cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional.

La aplicación de dicha prueba será de manera virtual y en un formato de preguntas mediante google forms que será enviado por un enlace a cada docente.

Agradecería mucho que pueda brindarme el permiso de poder evaluar

Si fuere el caso llenar el siguiente espacio

Yo KATIA MESSA MEZA directora (or) de la institución NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN identificado con el **DNI 29542117 OTORGO EL PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE DICHA PRUEBA A MI PLANA DOCENTE.**

Atte

Daniela Zea Díaz

**Anexo 2. Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich & Matteson, 1989,
adaptado por Suárez, 2013)**

Instrucciones: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa, según lo siguiente:

1 = Nunca | 2 = Raras veces | 3 = Ocasionalmente | 4 = Algunas veces |
5 = Frecuentemente | 6 = Generalmente | 7 = Siempre

- ___ 01. El que no comprenda las metas y misión de la institución educativa me causa estrés.
- ___ 02. El rendirles informes a mis supervisores me estresa.
- ___ 03. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.
- ___ 04. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.
- ___ 05. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.
- ___ 06. El que mi supervisor no me respete me estresa.
- ___ 07. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.
- ___ 08. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.
- ___ 09. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro (o fuera) de la institución educativa me causa estrés.
- ___ 10. El que la forma en que trabaja la institución educativa no sea clara me estresa.
- ___ 11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.
- ___ 12. El que los docentes dentro de la institución educativa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.
- ___ 13. El que mi supervisor no se preocupa por mi bienestar me estresa.
- ___ 14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución educativa me estresa.
- ___ 15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.
- ___ 16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución educativa me estresa.
- ___ 17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.
- ___ 18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.
- ___ 19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.
- ___ 20. El que la institución educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.
- ___ 21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.
- ___ 22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.
- ___ 23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.
- ___ 24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.
- ___ 25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.

Anexo 3. Distribución de la población y niveles de los ítems

Tabla 1.

Distribución del colegio donde laboran los sujetos de la muestra de estudio

	<i>F</i>	<i>%</i>
I.E. “Mere Du Christ”	16	12.5
I.E. “Casa de Caridad, Artes y Oficios”	25	19.5
I.E. “Nuestra Señora de la Asunción”	16	12.5
I.E. 40025 Santa Dorotea	28	21.9
I.E.P.M. Colegio Militar Francisco Bolognesi	30	23.4
I.E.P. “Padre Santiago Apóstol”	13	10.2

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 2.
Distribución del grado que enseñan los sujetos de la muestra de estudio

	<i>F</i>	%
Primaria	53	41.4
Secundaria	75	58.6

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 3.
Niveles de la dimensión superiores y resultados, por ítem

Ítem	Nunca		Raras veces		Ocasional-mente		Algunas veces		Frecuente-mente		General-mente		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	21.1	26	20.3	23	18.0	39	30.5	5	3.9	4	3.1	4	3.1
2	25	19.5	37	28.9	20	15.6	29	22.7	13	10.2	2	1.6	2	1.6
3	19	14.8	40	31.3	24	18.8	27	21.1	9	7.0	6	4.7	3	2.3
4	11	8.6	28	21.9	23	18.0	36	28.1	19	14.8	9	7.0	2	1.6
5	41	32.0	24	18.8	19	14.8	25	19.5	9	7.0	5	3.9	5	3.9
6	34	26.6	23	18.0	16	12.5	25	19.5	11	8.6	9	7.0	10	7.8
7	31	24.2	24	18.8	17	13.3	31	24.2	15	11.7	7	5.5	3	2.3
15	30	23.4	38	29.7	16	12.5	27	21.1	8	6.3	4	3.1	5	3.9
17	28	21.9	30	23.4	18	14.1	23	18.0	19	14.8	7	5.5	3	2.3
21	15	11.7	28	21.9	25	19.5	27	21.1	22	17.2	8	6.3	3	2.3
24	26	20.3	32	25.0	18	14.1	22	17.2	21	16.4	6	4.7	3	2.3

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.
Niveles de la dimensión organización y equipo de trabajo, por ítem

Ítem	Nunca		Raras veces		Ocasional-mente		Algunas veces		Frecuente-mente		General-mente		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	18	14.1	31	24.2	23	18.0	28	21.9	19	14.8	6	4.7	3	2.3
9	33	25.8	28	21.9	24	18.8	16	12.5	16	12.5	6	4.7	5	3.9
10	27	21.1	23	18.0	20	15.6	32	25.0	17	13.3	7	5.5	2	1.6
11	22	17.2	26	20.3	19	14.8	27	21.1	23	18.0	5	3.9	6	4.7
12	22	17.2	43	33.6	19	14.8	23	18.0	15	11.7	3	2.3	3	2.3
13	28	21.9	27	21.1	23	18.0	28	21.9	12	9.4	8	6.3	2	1.6
14	30	23.4	39	30.5	12	9.4	25	19.5	14	10.9	5	3.9	3	2.3
16	7	5.5	25	19.5	17	13.3	28	21.9	19	14.8	19	14.8	13	10.2
18	17	13.3	27	21.1	20	15.6	30	23.4	20	15.6	5	3.9	9	7.0
19	23	18.0	30	23.4	16	12.5	30	23.4	14	10.9	8	6.3	7	5.5
20	37	28.9	23	18.0	19	14.8	20	15.6	14	10.9	12	9.4	3	2.3
22	46	35.9	36	28.1	12	9.4	20	15.6	9	7.0	5	3.9	0	0.0
23	15	11.7	34	26.6	21	16.4	31	24.2	16	12.5	6	4.7	5	3.9
25	15	11.7	29	22.7	16	12.5	31	24.2	17	13.3	11	8.6	9	7.0

Fuente: Elaboración propia.