



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**Medición del nivel de estrés laboral de docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones de educación básica de Piura durante la crisis de la COVID-19**

Trabajo de investigación para optar el Grado de  
Maestro en Gestión del Talento

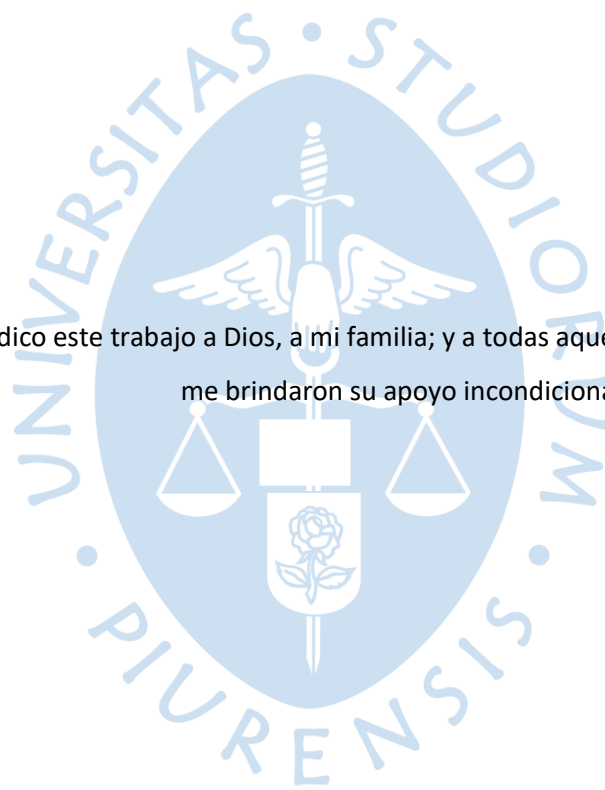
**Sofía Verónica Vásquez Agurto**

**Asesor:**  
**Dra. Elsa Mercedes Alama Salazar**

**Piura, diciembre de 2021**



Dedico este trabajo a Dios, a mi familia; y a todas aquellas personas que siempre me brindaron su apoyo incondicional para alcanzar mis metas.





## Resumen

La presente investigación se compone de cinco capítulos. En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema de investigación y la adecuada justificación del mismo, así como los objetivos generales como específicos. De esta manera, se pone en evidencia la necesidad de estudiar variables que representen riesgos potenciales para la salud mental de los trabajadores. En el segundo capítulo se explica el concepto del estrés laboral, los modelos que han desarrollado distintos autores respecto a este tema y las variables que podrían influir en la aparición del mismo. Así, se habla del estrés laboral bajo un concepto transaccional, el cual sostiene que el estrés es el resultado de la interacción del individuo con el entorno. Por otro lado, se exponen los estresores laborales más comunes y la forma de prevenir esta condición.

El tercer capítulo explica el marco metodológico utilizado. Se menciona la naturaleza de la investigación, la población de estudio, la herramienta de medición aplicada y las técnicas de análisis de los datos obtenidos. En este caso, la investigación correspondería a un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental -transversal descriptivo. Asimismo, se utilizó la Escala ED-6 como herramienta de recolección de datos para medir el estrés docente.

Finalmente, en el cuarto capítulo se describen los resultados cuantitativos obtenidos a partir de un análisis estadístico minucioso. Se analiza cada una de las dimensiones que, de acuerdo al marco teórico y cuestionario utilizado, configurarían el nivel de estrés laboral presente en los docentes. El trabajo finaliza con una serie de conclusiones y recomendaciones alienadas a la información obtenida del estrés laboral estudiado en las dos instituciones educativas.



## Tabla de contenido

Introducción .....	15
Capítulo 1 .....	17
Planteamiento de la investigación.....	17
1.1 Antecedentes .....	17
1.2 Justificación .....	18
1.3 Definición del problema de investigación.....	19
1.4 Definición de la pregunta de investigación.....	19
1.5 Objetivos .....	20
1.5.1 Objetivo general .....	20
1.5.2 Objetivos específicos .....	20
Capítulo 2 .....	21
Marco teórico.....	21
2.1 El estrés laboral .....	21
2.1.1 Definición de estrés laboral .....	21
2.1.2 Estresores laborales.....	22
2.1.3 Efectos del estrés.....	24
2.1.4 Prevención del estrés .....	25
2.1.5 Modelos de estrés laboral .....	26
2.1.6 Estrés docente.....	30
2.2 Trabajo remoto.....	33
2.2.1 Definición .....	33
2.2.2 Trabajo remoto en las organizaciones y el COVID-19 .....	33
2.2.3 Ventajas del trabajo remoto.....	35
2.2.4 Desventajas del trabajo remoto .....	35
2.2.5 COVID-19 en Perú.....	36
Capítulo 3 .....	39
Marco Metodológico .....	39
3.1 Diseño de la investigación .....	39
3.2 Población.....	39
3.3 Instrumento.....	40
3.4 Validez y Confiabilidad.....	42
3.4.1 Validez del cuestionario.....	42
3.4.2 Confiabilidad.....	48
Capítulo 4 .....	51

Análisis de resultados .....	51
4.1 Introducción .....	51
4.2 Presentación de variables demográficas .....	51
4.2.1 Nivel educativo en el que se desempeña .....	51
4.2.2 Sexo del profesor.....	52
4.2.3 Edad del profesor .....	53
4.2.4 Estado civil.....	54
4.2.5 Tiene hijos (Posee hijos) .....	54
4.2.6 Colegio.....	55
4.3 Análisis multivariado para cada dimensión del Estrés docente .....	56
4.3.1 Ansiedad.....	57
4.3.2 Depresión .....	59
4.3.3 Creencias desadaptativas .....	62
4.3.4 Presiones .....	65
4.3.5 Desmotivación.....	67
4.3.6 Mal Afrontamiento.....	70
4.3.7 Análisis del Estrés Docente .....	72
4.3.8 Niveles de estrés para cada dimensión .....	74
4.4 Dimensiones del nivel de estrés según variables sociodemográficas .....	75
4.4.1 Dimensión Ansiedad según variables socio demográficas .....	75
4.4.2 Dimensión Depresión según variables socio demográficas .....	81
4.4.3 Dimensión Creencias desadaptativas según variables socio demográficas .....	86
4.4.4 Dimensión Presiones según variables socio demográficas .....	92
4.4.5 Dimensión Desmotivación según variables socio demográficas .....	97
4.4.6 Dimensión Mal afrontamiento según variables socio demográficas .....	102
Conclusiones .....	109
Recomendaciones .....	111
Lista de referencias .....	113
Anexos.....	119
Anexo 1: Herramienta de medición.....	121
Anexo 2: Fichas de validación de expertos .....	125



## Lista de tablas

Tabla 1: Distribución de docentes por nivel y colegio .....	40
Tabla 2: Distribución de ítems por variable .....	41
Tabla 3: Prueba de KMO y Bartlett .....	43
Tabla 4: Comunalidades .....	44
Tabla 5: Varianza total explicada .....	45
Tabla 6: Matriz de componente rotado .....	46
Tabla 7: Estadísticas de fiabilidad .....	48
Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad .....	49
Tabla 9: Nivel educativo en el que enseña .....	51
Tabla 10: Sexo de los docentes .....	52
Tabla 11: Edad de los docentes .....	53
Tabla 12: Estado civil del docente .....	54
Tabla 13: Tenencia de hijos .....	55
Tabla 14: Institución Educativa en la que labora .....	55
Tabla 15: Estadísticas de fiabilidad .....	57
Tabla 16: Estadísticos de la dimensión Ansiedad .....	57
Tabla 17: Categorías de nivel de estrés para la dimensión Ansiedad .....	58
Tabla 18: Resultados de la dimensión Ansiedad .....	58
Tabla 19: Medias de los ítems de la dimensión Ansiedad .....	59
Tabla 20: Estadísticas de fiabilidad .....	59
Tabla 21: Estadísticos de la dimensión Depresión .....	60
Tabla 22: Categorías de nivel de estrés para la dimensión Depresión .....	60
Tabla 23: Resultados de la dimensión Depresión .....	61
Tabla 24: Medias de los ítems de la dimensión Depresión .....	62
Tabla 25: Estadísticas de fiabilidad .....	62
Tabla 26: Estadísticos de la dimensión Creencias desadaptativas .....	62
Tabla 27: Categorías de nivel de estrés para la dimensión Creencias desadaptativas .....	63
Tabla 28: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas .....	63
Tabla 29: Medias de los ítems de la dimensión Creencias Desadaptativas .....	64
Tabla 30: Estadísticas de fiabilidad .....	65
Tabla 31: Estadísticos de la dimensión Presiones .....	65
Tabla 32: Categorías de nivel de estrés para la dimensión Presiones .....	66
Tabla 33: Resultados de la dimensión Presiones .....	66
Tabla 34: Medias de los ítems de la dimensión Presiones .....	67

Tabla 35: Estadísticas de fiabilidad.....	67
Tabla 36: Estadísticos de la dimensión Desmotivación .....	67
Tabla 37: Categorías de nivel de estrés para la dimensión Desmotivación .....	68
Tabla 38: Resultados de la dimensión Desmotivación.....	68
Tabla 39: Medias de los ítems de la dimensión Desmotivación .....	69
Tabla 40: Estadísticas de fiabilidad.....	70
Tabla 41: Estadísticos de la dimensión Mal Afrontamiento .....	70
Tabla 42: Categorías de nivel de estrés para la dimensión Mal Afrontamiento .....	71
Tabla 43: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento.....	71
Tabla 44: Medias de los ítems de la dimensión Mal Afrontamiento .....	72
Tabla 45: Estadísticos del Estrés Docente .....	72
Tabla 46: Categorías de nivel de Estrés Docente.....	73
Tabla 47: Resultados del nivel de Estrés Docente .....	73
Tabla 48: Resultados de las dimensiones de Estrés Docente .....	74
Tabla 49: Resultados de la dimensión Ansiedad según Sexo.....	75
Tabla 50: Resultados de la dimensión Ansiedad según nivel educativo en el que enseña .....	76
Tabla 51: Resultados de la dimensión Ansiedad según edad .....	78
Tabla 52: Resultados de la dimensión Ansiedad según estado civil .....	79
Tabla 53: Resultados de la dimensión Ansiedad según tenencia de hijos .....	80
Tabla 54: Resultados de la dimensión Depresión según sexo .....	81
Tabla 55: Resultados de la dimensión Depresión según nivel educativo en el que enseña.....	82
Tabla 56: Resultados de la dimensión Depresión según edad .....	83
Tabla 57: Resultados de la dimensión Depresión según estado civil.....	84
Tabla 58: Resultados de la dimensión Depresión según tenencia de hijos.....	85
Tabla 59: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según sexo .....	86
Tabla 60: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según nivel educativo en el que enseña.....	88
Tabla 61: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según edad .....	89
Tabla 62: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según estado civil .....	90
Tabla 63: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según tenencia de hijos .....	91
Tabla 64: Resultados de la dimensión Presiones según sexo .....	92
Tabla 65: Resultados de la dimensión Presiones según nivel educativo en el que enseña.....	93
Tabla 66: Resultados de la dimensión Presiones según edad.....	94
Tabla 67: Resultados de la dimensión Presiones según estado civil.....	95
Tabla 68: Resultados de la dimensión Presiones según tenencia de hijos.....	96

Tabla 69: Resultados de la dimensión Desmotivación según sexo .....	97
Tabla 70: Resultados de la dimensión Desmotivación según nivel educativo en el que enseña .....	98
Tabla 71: Resultados de la dimensión Desmotivación según edad .....	99
Tabla 72: Resultados de la dimensión Desmotivación según estado civil .....	100
Tabla 73: Resultados de la dimensión Desmotivación según tenencia de hijos .....	101
Tabla 74: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según sexo .....	102
Tabla 75: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según nivel educativo en el que enseña .....	103
Tabla 76: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según edad .....	105
Tabla 77: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según estado civil.....	106
Tabla 78: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según tenencia de hijos .....	107





## Lista de figuras

Figura 1: Nivel Educativo en el que enseña .....	52
Figura 2: Sexo de los docentes .....	52
Figura 3: Edad de los docentes .....	53
Figura 4: Estado civil del docente .....	54
Figura 5: Tenencia de hijos .....	55
Figura 6: Institución Educativa en la que labora .....	56
Figura 7: Resultados de la dimensión Ansiedad .....	58
Figura 8: Resultados de la dimensión Depresión.....	61
Figura 9: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas .....	64
Figura 10: Resultados de la dimensión Presiones.....	66
Figura 11: Resultados de la dimensión Desmotivación .....	69
Figura 12: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento .....	71
Figura 13: Resultados del nivel de Estrés Docente .....	74
Figura 14: Resultados de las dimensiones de Estrés Docente .....	75
Figura 15: Resultados de la dimensión Ansiedad según Sexo.....	76
Figura 16: Resultados de la dimensión Ansiedad según nivel educativo en el que enseña .....	77
Figura 17: Resultados de la dimensión Ansiedad según edad .....	78
Figura 18: Resultados de la dimensión Ansiedad según estado civil .....	79
Figura 19: Resultados de la dimensión Ansiedad según tenencia de hijos .....	80
Figura 20: Resultados de la dimensión Depresión según sexo .....	81
Figura 21: Resultados de la dimensión Depresión según nivel educativo en el que enseña .....	82
Figura 22: Resultados de la dimensión Depresión según edad.....	84
Figura 23: Resultados de la dimensión Depresión según estado civil.....	85
Figura 24: Resultados de la dimensión Depresión según tenencia de hijos .....	86
Figura 25: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según sexo .....	87
Figura 26: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según nivel educativo en el que enseña.....	88
Figura 27: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según edad .....	89
Figura 28: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según estado civil .....	90
Figura 29: Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según tenencia de hijos .....	91
Figura 30: Resultados de la dimensión Presiones según sexo .....	92
Figura 31: Resultados de la dimensión Presiones según nivel educativo en el que enseña .....	93
Figura 32: Resultados de la dimensión Presiones según edad .....	94
Figura 33: Resultados de la dimensión Presiones según estado civil.....	95

Figura 34: Resultados de la dimensión Presiones según tenencia de hijos .....	96
Figura 35: Resultados de la dimensión Desmotivación según sexo .....	97
Figura 36: Resultados de la dimensión Desmotivación según nivel educativo en el que enseña .....	98
Figura 37: Resultados de la dimensión Desmotivación según edad .....	99
Figura 38: Resultados de la dimensión Desmotivación según estado civil .....	101
Figura 39: Resultados de la dimensión Desmotivación según tenencia de hijos .....	102
Figura 40: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según sexo .....	103
Figura 41: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según nivel educativo en el que enseña .....	104
Figura 42: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según edad .....	105
Figura 43: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según estado civil .....	106
Figura 44: Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según tenencia de hijos .....	107

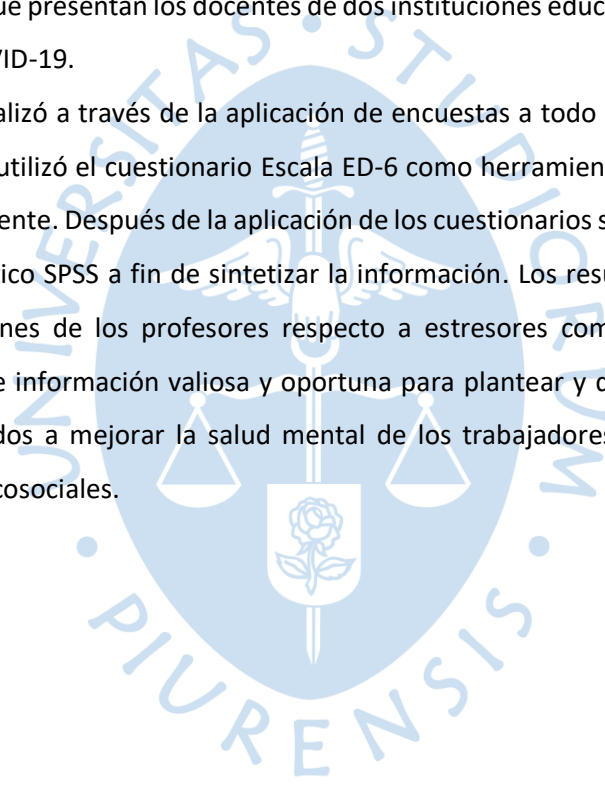


## Introducción

Desde hace algunos años se viene estudiando la importancia de las variables psicosociales en los entornos laborales debido al impacto que tienen en la productividad de los trabajadores y en general en la calidad de su salud mental. Por otro lado, la aparición del COVID-19 ha generado un cambio considerable en las condiciones de trabajo, lo cual ha dado como resultado la aparición e intensificación de agentes estresores que los trabajadores deben gestionar. En este sentido, se hace evidente la necesidad de obtener información relevante con respecto a variables que configuran la salud psicológica de los empleados como es el estrés en un contexto de pandemia, dado que ciertas condiciones del entorno laboral han sido adaptadas a la nueva realidad.

El objetivo del presente trabajo de investigación es el de realizar un análisis descriptivo del nivel de estrés laboral que presentan los docentes de dos instituciones educativas de la ciudad de Piura durante la crisis del COVID-19.

El estudio se realizó a través de la aplicación de encuestas a todo el personal docente de los colegios, por lo cual se utilizó el cuestionario Escala ED-6 como herramienta de recolección de datos para medir el estrés docente. Después de la aplicación de los cuestionarios se analizaron los resultados en el programa estadístico SPSS a fin de sintetizar la información. Los resultados indican de manera detallada las percepciones de los profesores respecto a estresores comunes propios de la labor docente. Así, se obtiene información valiosa y oportuna para plantear y desarrollar planes de salud ocupacional direccionados a mejorar la salud mental de los trabajadores a través de la adecuada gestión de variables psicosociales.







## Capítulo 1

### Planteamiento de la investigación

En este capítulo se exponen los antecedentes y fundamentos que dieron origen a la presente investigación.

#### 1.1 Antecedentes

De acuerdo a RPP Noticias (2020), el 05 de marzo del 2020, se confirmó el primer caso de COVID en Perú. Se trató de un hombre de 25 años, quien había viajado a ciudades europeas en los 14 días previos al inicio de los síntomas de infección respiratoria. Luego, el 07 de marzo, se confirmarían cinco casos más, los cuales cuatro serían familiares del caso 0 y el quinto correspondería a un caso en la ciudad de Arequipa. Este último había viajado anteriormente al Reino Unido.

El presidente de ese entonces, Martín Vizcarra, anunció el 15 de marzo que el Gobierno decretaría el Estado de Emergencia Nacional, con la finalidad de frenar la propagación del nuevo virus en el país, incluyendo el aislamiento social obligatorio y el cierre de fronteras.

Según el Ministerio de Salud (2020) en el Perú, debido al contexto del COVID-19, se están presentando muchos problemas de salud mental, entre ellos, se encuentra la reacción al estrés agudo, el cual es un trastorno de una gravedad considerable que puede ser experimentado por una persona, aunque no padezca de otra condición mental, como respuesta a un estrés psicológico particular como el contexto de pandemia. Infiere el nivel de vulnerabilidad presentado y la capacidad de adaptación del individuo. Los síntomas pueden ser un tanto heterogéneos y pueden ir desde la sensación de embotamiento hasta la reducción del campo de la conciencia. Este trastorno se incrementa frente a la activa identificación de problemas de salud mental en aquellos que han contraído el COVID-19, que son atendidos en los hospitales y por emergencia, así como en aquellas que se encuentran en aislamiento domiciliario.

Díaz Naranjo (2011) indica que el estrés se da cuando la persona debe hacer frente a demandas propias de su interacción con el entorno. Carranco Madrid & Pando Moreno (2019) comentan además que el estrés laboral puede afectar a diversas dimensiones de la persona, lo cual contribuye a cambios emocionales, afectivos y cognitivos importantes. Esto a su vez va a influir en el desempeño profesional que tengan los trabajadores para poder desarrollar sus tareas.

Leon Rubio et al. (2007) en su estudio de evaluación del estrés laboral; descubrió que el conflicto, la falta de recursos, la ambigüedad de rol, la sobrecarga de trabajo, y la especialización excesiva fueron los determinantes para configurar el nivel de estrés. Variables sociodemográficas tales como el sector laboral, el estado civil, la edad, el número de hijos y los años de experiencia influyeron sobre la tendencia a presentar estas vivencias, cuyas consecuencias sobre la salud fueron netamente negativas.

Michie (2002) sostiene que a lo largo de los años se ha solido culpar a los trabajadores de sus niveles de estrés, sin tomar en cuenta las condiciones proporcionadas por la empresa. Sin embargo, cada vez hay más evidencia que respalda la necesidad de que los empleadores garanticen el bienestar de sus trabajadores. Por otro lado, el estrés laboral es de sumo interés para las organizaciones por temas económicos, debido a que puede influir en una alta rotación, mayor cantidad de accidentes y disminuir el desempeño de los empleados.

Con respecto a investigaciones relacionadas en la región, Parihuamán-Aniceto (2017) realizó un estudio titulado “Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas – Morropón – Piura”. Esta correspondió a una investigación descriptiva de corte cuantitativo aplicado a 50 docentes, los cuales presentaban un bajo nivel de estrés. Asimismo, Novoa-Chapilliquén (2016) elaboró una tesis titulada “Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico”. Esta se trató de un estudio cuantitativo descriptivo aplicado a 36 docentes de una institución educativa de Lima. En este se encontró que la variable que impactaba más en el nivel de estrés laboral de los profesores hace referencia a las creencias desadaptativas que estos presentan. Por otro lado, López y Reyes (2019) elaboraron un estudio llamado “El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019”; el cual consistió en una investigación explicativa descriptiva aplicada a 42 trabajadores de un banco en una ciudad al norte del país. Los autores encontraron que la falta de interacción con otras personas, el escaso acceso a un espacio privado de trabajo y la falta de apoyo evidenciada por parte de los compañeros, serían los factores más estresantes producto de esta modalidad de trabajo.

A la fecha no se han encontrado estudios que intenten medir específicamente el nivel de estrés en personas que realizan teletrabajo en alguna institución educativa en Piura durante la reciente pandemia, por lo cual se ha creído conveniente estudiar esta variable bajo el contexto generado por la aparición del COVID-19 en la región. En el apartado justificación que veremos a continuación, se podrán encontrar los fundamentos que sostienen el presente estudio.

## **1.2 Justificación**

La Organización Mundial de la Salud (2020) sostiene que el estrés laboral influye negativamente sobre la salud física y psicológica de los trabajadores, por lo que tiene el poder de afectar la eficacia y rendimiento de los trabajadores en las empresas e instituciones en las que laboran. Así, se hace evidente que el nivel de estrés que presentan los empleados es un factor crítico a considerar al momento de gestionar de manera adecuada al capital humano que poseen las organizaciones. Esto, principalmente debido a que se trata de un variable que puede afectar tanto a la productividad como la sostenibilidad futura de las mismas.

El impacto psicológico y social que ha tenido la aparición de la COVID-19 hace necesario que se inicien esfuerzos por entender cómo es que la aparición de la pandemia ha influido en la salud mental de las personas. Entre los factores importantes a estudiar, y que probablemente se haya visto afectado, se encuentra el estrés laboral. Por su parte, Luceño Moreno (2008) menciona que actualmente hay una gran preocupación por estudiar los riesgos laborales debido a sus consecuencias en el largo plazo; las cuales pueden terminar en problemas organizacionales y médicos graves como el estrés crónico.

Por otro lado, a raíz de la aparición de la COVID-19 en el Perú, el Ministerio de Trabajo aprobó un conjunto de medidas para prevenir la propagación del virus. Una de las más utilizadas ha sido el trabajo remoto o teletrabajo, lo que ha significado para muchos empleados un cambio brusco, debido a la inmediatez con la que se ha tenido que poner en práctica, estando, en la mayoría de los casos, muy poco preparados los principales afectados con las nuevas medidas.

Como se puede ver, existen investigaciones previas en donde se menciona al estrés laboral como una variable importante que puede influir en la productividad de los trabajadores, y, por lo tanto, en los resultados de las empresas en las que estos laboran. Así, bajo los supuestos teóricos mencionados anteriormente y; tomando en cuenta los cambios en el entorno profesional generado por la aparición de la pandemia, se ha decidido realizar un estudio en el que se busca medir el nivel de estrés laboral de los profesores que realizan trabajo remoto en dos instituciones educativas privadas de nivel básico de Piura durante la crisis del COVID-19. Asimismo, se espera que el presente trabajo sirva como base teórica para futuras investigaciones sobre las variables antes mencionadas en la región en la que se estaría aplicando el estudio, contribuyendo además en la contextualización del Cuestionario ED-6 para su aplicación en la medición del estrés docente en países latinoamericanos como Perú. Por último, es importante resaltar que, junto a la responsabilidad individual, es responsabilidad también de todo empleador generar las condiciones mínimas necesarias para que sus trabajadores tengan buena salud, tanto física como mental, ya que además de impactar en sus intereses económicos a largo plazo, se trata de un compromiso implícito para con su personal, por lo cual esperamos contribuir a generar consciencia sobre este tema.

### **1.3 Definición del problema de investigación**

Medir el nivel de estrés laboral que experimentan los docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones educativas de nivel básico de Piura durante la crisis de la COVID-19.

### **1.4 Definición de la pregunta de investigación**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones educativas de nivel básico de Piura durante la crisis de la COVID-19?

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general**

El objetivo de la presente investigación es medir el nivel de estrés laboral de los docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones educativas de nivel básico de Piura durante la crisis del COVID-19.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Obtener información descriptiva sobre el nivel de estrés de los profesores de dos instituciones educativas del nivel básico de Piura.
- Medición del nivel de estrés laboral por ansiedad de los profesores de dos instituciones educativas del nivel básico de Piura.
- Medición del nivel de estrés laboral por depresión de los profesores de dos instituciones educativas del nivel básico de Piura.
- Medición del nivel de estrés laboral por creencias desadaptativas de los profesores de dos instituciones educativas del nivel básico de Piura.
- Medición del nivel de estrés laboral por presiones que reciben los profesores de dos instituciones educativas del nivel básico de Piura.
- Medición del nivel de estrés laboral por desmotivación de los profesores de dos instituciones educativas del nivel básico de Piura.
- Medición del nivel de estrés laboral por mal afrontamiento de los profesores de dos instituciones educativas del nivel básico de Piura.

## Capítulo 2

### Marco teórico

#### 2.1 El estrés laboral

A continuación, se expone el concepto de estrés laboral de acuerdo a diversos autores, así como aspectos claves de esta dimensión tales como estresores, efectos y prevención del estrés; y modelos del mismo.

##### 2.1.1 Definición de estrés laboral

De acuerdo a Michie (2002), el estrés hace referencia al estado psicológico y físico que se da por el hecho de que los recursos que presenta un individuo no son percibidos como suficientes para enfrentar las presiones de una situación específica. Es por ello que se dice que el estrés se puede presentar de manera más frecuente en determinadas situaciones y personas. Este se puede evidenciar en los cambios de comportamiento del individuo que lo está experimentando. Por otro lado, el mismo autor comenta que tanto los recursos que posee cada persona producto de características personales tales como habilidades de afrontamiento y las condiciones del ambiente laboral influirán en la forma en que dichas personas enfrentan las presiones del trabajo. Así, las situaciones altamente impredecibles, desconocidas y que involucran conflicto, son aquellas que generan estrés en las personas. Este, específicamente puede resultar de la experimentación de situaciones puntuales tales como plazos de entrega laborales o la presión de evaluaciones académicas; o se puede dar por situaciones continuas, tales como la inseguridad laboral o conflictos familiares.

Por su parte, Sonnentag y Frese (2013) sostiene que al hablar de estrés se pueden diferenciar cuatro tipos de conceptos de acuerdo a diversos enfoques, los cuales se mencionan a continuación:

- El concepto del estímulo, el cual está enfocado en los eventos situacionales experimentados por la persona. Hay factores que son considerados como estresante, como, por ejemplo, conflictos interpersonales o accidentes laborales. Es importante mencionar que no todos los individuos responden de igual manera al mismo estímulo.
- El concepto de la respuesta: Se centra en reacciones fisiológicas del individuo.
- El concepto transaccional: Hace referencia a la interacción entre el individuo y una situación específica.
- El concepto de la discrepancia: Se centra en la incompatibilidad entre lo que la persona desea y lo que le proporciona el medio ambiente.

Beehr (1987) citado por Martín et al. (2003) sostiene que el término estrés hace referencia a situaciones que, debido a características propias del puesto de trabajo, generan un deterioro de la salud. Así, aquellos factores estresores corresponden a variables del entorno laboral que llevarían a

experimentar el estado de estrés, de tal manera que generarían reacciones negativas en la salud del trabajador.

Martín et al. (2003) comenta que a medida que ha ido avanzando el tiempo, los trabajos requieren mayor esfuerzo mental y emocional. Lo cual, muchas veces se ve sustentado en la rapidez con que los cambios se han ido produciendo en el mundo laboral. Debido a que el trabajo ahora se centra en temas relacionados a la resolución de problemas y análisis de la información, es lógico que se haya incrementado la sobrecarga mental y emocional del empleado. Así, no sorprende que como resultado de lo anterior mencionado se vean casos de disfunción psicológica en los trabajadores.

Pieró (2001) indica que el estrés se genera por situaciones ambientales o personales experimentadas por el individuo. Así, se activan una serie de respuestas para que el mismo pueda afrontar la situación en cuestión. Explicado de manera más concreta, el estrés se daría cuando existe un desajuste entre la realidad que experimenta la persona y las expectativas que tiene la misma con respecto dicha realidad; es decir, cuando hay una discrepancia entre las demandas de la situación y la capacidad de control de la persona sobre la misma.

Es evidente que el estrés laboral podría tener un impacto en el desempeño de los trabajadores, por lo cual el entendimiento del mismo responde a sus repercusiones económicas en la empresa (Martín et al., 2003). Así, el estrés puede dar como resultado trabajos de mala calidad, además de afectar las tasas de rotación y ausentismo producto del desarrollo de trastornos psicológicos como la ansiedad y depresión; además del deterioro de la salud en general que produce condiciones como la obesidad o problemas cardiacos. También podría influir en la calidad de vida de los trabajadores fomentando un desequilibrio entre la vida familiar y el ámbito laboral (Lal Pandey, 2020). Padecer estrés laboral no solo conlleva a la generación de problemas de salud, sino también a los costos asociados con el mismo (Sonntag y Frese, 2013).

### **2.1.2 Estresores laborales**

De acuerdo a Michie (2002), el ambiente laboral es una fuente importante de factores de estrés. Así, clasifica dichos factores en aquellos relacionados al contenido del trabajo y otros asociados al contexto organizacional. La evidencia indica que factores tales como largas jornadas de trabajo y la presión; el efecto de estos en la vida privada; la falta de control, la sobrecarga del trabajo y la escasa participación en las decisiones; el limitado apoyo social y la gestión difusa en el trabajo están altamente asociados con una pésima salud psicológica.

Lal Pandey (2020) identificó los siguientes factores por los cuales los trabajadores podrían sentirse estresados: tipo de trabajo, escala salarial, inseguridad laboral, mala comunicación, sobrecarga de trabajo, falta de motivación, falta de apoyo administrativo, sistema de evaluación y evaluación del desempeño deficiente. El autor encontró que estos factores estresantes presentaban una relación desfavorable con el desempeño de los empleados. Así, al intensificarse alguno de estas

variables en la persona, el desempeño de la misma podría verse disminuido, lo que lo hace menos productivo.

Por su parte, Pieró (2001) indica que los estresores son percibidos por el individuo cuando hay un desajuste entre las demandas del entorno (o aquellas autoimpuestas) y los recursos (propios o provenientes del ambiente) con los que cuenta la persona para hacerles frente. Así, detectó los siguientes estresores laborales:

- Estresores del ambiente físico: como por ejemplo el exceso de ruido, la inadecuada iluminación o la inapropiada temperatura.
- Demandas del propio trabajo: relacionadas a la sobrecarga de trabajo o puestos expuestos a riesgos.
- Contenidos del trabajo: involucra el nivel de control de los mismos, las habilidades con las que cuenta el individuo para realizar las tareas, la retroalimentación que se obtiene de ejecutar la tarea y la dificultad del trabajo en sí mismo.
- Desempeño de roles: relacionados al conflicto de roles, ambigüedad de rol.
- Relaciones interpersonales: relaciones con los jefes, compañeros, equipos de trabajo, etc.
- Desarrollo de la carrera: la inseguridad laboral, promociones poco oportunas, etc.
- Tecnologías: relacionadas a la implementación y gestión integral de nuevas tecnologías.
- Estructura o clima organizacional: hace referencia a los componentes de estas variables como por ejemplo una alta centralización o burocracia. También al nivel de apoyo social.
- Relación entre el trabajo y otras esferas de la vida: como, por ejemplo, las exigencias de la vida familiar.

Otra clasificación interesante y altamente relacionados con el planteamiento anteriormente mencionado por Pieró (2001), es la propuesta por los autores Kahn y Byosiére (1992) citado por Sonnentag y Frese (2013, p. 562), quienes indican que los estresores serían eventos y/o condiciones que provocan tensión, los cuales pueden ser únicos o crónicos. Estos se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Estresores físicos: hacen referencia al trabajo de naturaleza física en condiciones incómodas, tales como un alto nivel de ruido, calor, ambiente poco aseado, riesgos de seguridad, etc.
- Estresores relacionados a la tarea: se relacionan a una alta presión en los plazos impuestos, sobrecarga laboral, complejidad de la tarea, funciones rutinarias e interrupciones constantes.
- Estresores de rol: incluye a la ambigüedad de rol (exceptivas del rol desempeñado poco claras) y sobrecarga de roles (la persona debe realizar mucho trabajo el cual puede ser muy complejo).
- Estresores sociales: engloba las interacciones sociales deficientes entre los trabajadores que dan como resultado el acoso sexual, agresiones en general y bullying.

- Estresores relacionados con el horario de trabajo: largas jornadas laborales, horas extras.
- Estresores relacionados con la carrera: hacen referencia a la inseguridad laboral, subempleo y escasas oportunidades profesionales.
- Eventos traumáticos: engloba los eventos únicos como haber vivido accidentes o experimentar situaciones sumamente peligrosas.
- Cambios organizacionales: tales como fusiones, reducción de planilla o implementación de tecnologías.

Todos los autores parecen concordar en que ciertas condiciones específicas del trabajo tales como las características del puesto o la naturaleza de las labores pueden ser fuentes de estrés. Algunos otros comentan acerca de la influencia de las características individuales como factores que podrían generar estrés laboral. En ambos casos, en cualquier estudio sobre estrés es importante conocer y comprender qué variables podrían llevar al desarrollo de este estado psicológico a fin de prevenir o controlar el mismo.

### **2.1.3 Efectos del estrés**

Según Sonnentag y Frese (2013), aquellas personas que han sufrido de estrés, pueden padecer condiciones a nivel físico, conductual y afectivo; las cuales pueden presentarse en el corto o largo plazo. Estos pueden repercutir en diferentes ámbitos de la vida del individuo, tales como el familiar, personal y profesional. Entre las reacciones fisiológicas se han identificado efectos negativos en el sistema cardiovascular, influyendo en el incremento de la presión arterial y el aumento del colesterol. Otros problemas frecuentes que se pueden presentar están relacionados a problemas intestinales, fatiga crónica y depresión del sistema inmune. Por su parte, las reacciones afectivas conllevan a perturbaciones en el estado de ánimo de la persona y el desarrollo de tendencias depresivas. Por último, las reacciones de comportamiento pueden afectar los niveles de concentración y la calidad de la memoria.

En concordancia con lo expuesto en el párrafo anterior, Michie (2002) sostiene que la respuesta de una persona al estrés puede verse reflejada a nivel de sentimientos; generando ansiedad, depresión y fatiga; a nivel de comportamiento, cuando la persona se vuelve retraído o estar desmotivado; a nivel de pensamiento, generando problemas de concentración y resolución de problemas; y a nivel físico; dando como resultado síntomas como náuseas o dolores de cabeza. Todo esto lleva a un deterioro de la salud física y mental.

Asimismo, Pieró (2001) ha indicado que soportar el estrés de manera sostenida puede generar un importante desgaste psíquico, problemas psicológicos y tensión emocional; dando como resultado un menor grado de compromiso en el trabajo. El desempeño laboral, la calidad de trabajo y los niveles



de rotación y ausentismo en la empresa también pueden verse afectados por la misma razón (Lal Pandey, 2020).

Por su parte, Shirom (2003) ha detectado dos efectos fisiológicos producto de experimentar estrés. El primero corresponde a la presión arterial. Hay evidencia que indica que el nivel de la presión arterial es mayor durante el horario de trabajo, con respecto a algún otro momento del día. Por otro lado, diversos estudios señalan que el estrés crónico contribuye a elevar el colesterol en la sangre, factor que incrementa la presión arterial. El segundo efecto hace referencia al ácido úrico. Los niveles séricos de ácido úrico pueden aumentar cuando la persona experimenta ciertas situaciones psicológicamente estresantes. El incremento de este compuesto puede aumentar el riesgo de padecer artritis o cálculos renales. Asimismo, puede afectar al sistema nervioso central.

Además de los efectos fisiológicos, la presencia de estrés en la persona puede producir cambios en el comportamientos. Así, por ejemplo, el individuo puede empezar a fumar a fin de que las respuestas emocionales al estrés; como la ansiedad y la alta irritabilidad; sean más llevaderas. Condiciones laborales inadecuadas tales como sobrecarga sostenida, o falta de control sobre las propias funciones, también pueden inducir a iniciar el hábito de fumar. Otros comportamientos notorios producto del estrés son el excesivo consumo de la cafeína, los transtorno de sueño y el absentismo (Shirom, 2003).

#### **2.1.4 Prevención del estrés**

Michie (2002) indica que las adecuadas prácticas laborales toman en cuenta el estudio de los riesgos de estrés sobre los trabajadores, lo cual conlleva buscar factores en el trabajo que puedan provocar altos niveles de estrés, determinar quién podría salir afectado por dicha situación y evaluar si se está haciendo lo suficiente para prevenir algún daño al mismo. Así, las acciones tomadas por las empresas para prevenir el estrés laboral engloban enfoques individuales, tales como brindar asesoramiento y servicios de psicología; y organizacionales como; por ejemplo, la regulación de horarios o control de sobrecarga laboral. De acuerdo a Sonnentag y Frese (2013), los programas cognitivos conductuales en las empresas podrían representar una poderosa herramienta para el fin antes mencionado.

Las mejoras que los empleadores pueden implementar para limitar el riesgo de estrés en el trabajo están relacionadas con variables propias del trabajo o características del mismo y no a aquellas relacionadas al proceso cognitivo del individuo cuando interpreta la situación estresante y sus reacciones emocionales. Asimismo, es importante resaltar la necesidad de un adecuado proceso de relajación por parte de trabajadores después de que hayan experimentado una situación de estrés, por lo cual las actividades de ocio cobran relevancia (Sonnentag y Frese, 2013).

Leka et al. (2021) sostienen que existen diversas formas de prevención del estrés laboral, las cuales incluso permiten controlar riesgos generados por la propia organización. Estos se describen a continuación:

- **Prevención primaria:** Implica la reducción del nivel de estrés a través de medidas relacionadas a la ergonomía y diseño ambiental a fin de mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo, la adecuada definición del puesto de trabajo y el mejoramiento del sistema de gestión de la empresa. Es sumamente importante que los trabajadores conozcan cuales son las prácticas y la estructura organizacional de la organización. Igual de relevante es tener en claro las características de cada puesto de trabajo.
- **Prevención secundaria:** tiene como objetivo reducir el estrés a través de la implementación de capacitaciones y programas educativos a los trabajadores. Esto permite a la empresa asegurarse de que los empleados tienen los conocimientos y capacidades adecuadas para desempeñarse en sus respectivos puestos.
- **Prevención terciaria:** conlleva afianzar los sistemas de salud ocupacional de la empresa, además de la consolidación de un sistema más sensible con respecto a temas de salud del personal.

Las medidas y acciones que se tomen para prevenir y reducir el estrés laboral deberían estar orientadas a cambios que impacten en la cultura organizacional de la organización a fin de que se genere una mayor conciencia con respecto a los temas de salud y así se creen una mayor cantidad de herramientas para hacerles frente a fin de que los trabajadores se vean beneficiados por los mismos (Houtman et al., 2021).

### **2.1.5 Modelos de estrés laboral**

A lo largo de los años han surgido diferentes teorías y modelos que tratan de explicar el estrés laboral. A continuación, se destacan los siguientes:

**2.1.5.1 Modelo de estrés transaccional.** La teoría transaccional se centra en la relación recíproca entre el individuo y su entorno. De acuerdo con Lázaro y Folkman (1984) citado por Sonnentag y Frese (2013) el estrés es el resultado de las discrepancias percibidas por el individuo entre las demandas del entorno y la valoración de los recursos propios que posee para poder enfrentarlas, lo cual amenaza su bienestar.

Este modelo, propuesto por Folkman et al. (1986), plantea dos procesos mediadores en el estrés producido por las transacciones persona – ambiente: la valoración cognitiva y el afrontamiento. La valoración cognitiva hace referencia a la evaluación que la persona hace sobre una realidad del ambiente y la forma en que esta podría impactar en su bienestar. Así, en la primera valoración el individuo evalúa el daño o beneficio que podría causar la situación estresante; y en la valoración secundaria si es que realmente se puede hacer algo para superar o prevenir el daño o potenciar el beneficio, es decir, va definiendo las estrategias de afrontamiento. El afrontamiento corresponde a los

cambios cognitivos y conductuales que el individuo realiza para gestionar demandas del entorno que valora como superiores a los recursos con los que cuenta. Así, desarrollará esfuerzos específicos de afrontamiento en base a los recursos que tiene disponible.

Es importante mencionar las diversas estrategias de afrontamiento tales como la confrontación directa, el distanciamiento de la situación estresante, el autocontrol, la búsqueda de apoyo social, aceptar la responsabilidad, resolución planificada de problemas y reevaluaciones positivas. Todas tienen como finalidad ocuparse de un problema en específico y regular las emociones de la persona (Folkman et al., 1986).

**2.1.5.2 Teoría del ajuste persona-entorno.** Esta teoría se centra en la forma en que las características particulares del individuo y su entorno laboral determinan el nivel de estrés que este puede llegar a experimentar. Así, establece que el estrés es el resultado de un desajuste entre la persona y el ambiente en el que esta se encuentra; el cual puede manifestarse de dos formas. La primera, a través de la medida en que los suministros proporcionados por el ambiente calcen con las necesidades de la persona; y la segunda, hace referencia a la correspondencia del nivel de exigencias del ambiente con las habilidades que posee la persona (Harrison y Edwards, 1993).

A partir de lo antes indicado, se puede decir que el modelo expuesto interrelaciona las variables necesidades-suministros y demandas-habilidades (Caplan, 1987). De acuerdo con Edwards (1998) las demandas engloban trabajo cuantitativo, cualitativo y normas laborales; y las habilidades engloban entrenamiento, tiempo y energía. Por otro lado, las necesidades abarcan aspectos biológicos y psicológicos innatos, valores adquiridos y motivación. Los suministros hacen referencia a elementos extrínsecos e intrínsecos, recursos y recompensas que pueden satisfacer las necesidades de la persona.

La relación entre las demandas y habilidades indican el nivel de ajuste de las habilidades de la persona con respecto a las demandas del trabajo que posee. La relación entre las necesidades y suministros hace referencia a los beneficios que el individuo percibe que podría recibir de un trabajo en específico, frente a los elementos que el empleador cree que debe proporcionar para mantener al empleado en la empresa. Estas dos relaciones ayudarían a comprender el contrato psicológico entre el empleador y el empleado (Caplan, 1987).

Otro punto importante a resaltar en esta teoría son los dos tipos de ajustes. El ajuste objetivo es la evaluación de la realidad tal cual esta es. El ajuste subjetivo se refiere a las percepciones sesgadas que se presentan sobre alguna realidad en específico. Las valoraciones de los suministros, las necesidades, demandas y habilidades se verían afectadas por estos tipos de ajustes. Así, por ejemplo, el estrés podría ser resultado de una valoración subjetiva del individuo sobre la insuficiencia de suministros otorgado en el trabajo, por lo cual no habría medios para satisfacer sus necesidades (Edwards, 1998).

**2.1.5.3 Modelo demanda – control.** El modelo de demanda – control pretende predecir el nivel de estrés experimentado por el individuo a raíz del balance entre las demandas laborales y el grado de control que tiene el trabajador para tomar decisiones y desarrollar sus propias habilidades en el entorno laboral. Así, el grado de libertad para decidir del trabajador y las posibilidades de desarrollarse serían elementos moderadores del estrés causado por las demandas laborales. Es por ello que se dice que se trata de un planteamiento teórico enfocado en los factores psicosociales del ambiente y no en las características del individuo (Karasek, 1979).

Entre las demandas laborales podemos encontrar a factores cuantitativos correspondientes a las exigencias laborales tales como el volumen de trabajo, la cantidad de interrupciones percibidas en el ambiente y el tiempo disponible para cumplir con las funciones asignadas. Por otro lado, el grado de libertad estaría asociado al grado de control del individuo sobre las tareas a realizar y las conductas de aprendizaje propio ligadas a estas (Karasek, 1979).

En sus investigaciones Karasek encontró que un bajo grado de control junto a elevadas demandas laborales puede dar como resultado el desarrollo de estrés laboral (Karasek, 1979). Por el contrario, si las demandas son moderadas y el grado de control es alto, los niveles de estrés experimentado por el trabajador podrían ser bajos (De Croon et al., 2000).

De acuerdo a esta teoría, la forma más eficaz para mejorar la salud mental sería incrementando el grado de control del trabajador, para lo cual las organizaciones deben mejorar y fortalecer sus estructuras organizativas a fin de que los empleados puedan tomar decisiones haciendo uso de sus habilidades específicas (Karasek, 1979).

**2.1.5.4. Modelo de Maslach.** De acuerdo a este modelo, el burnout sería una respuesta a los estresores de naturaleza interpersonal ligados al entorno laboral, producto de una frecuente interacción del trabajador con las personas receptoras del servicio que brindan; caracterizado por experimentar agotamiento emocional, despersonalización y un bajo nivel de realización personal en el trabajo (Olivares, 2017). Por otro lado, Maslach (2003) indica que el burnout vendría a ser el resultado de una exposición prolongada a estresores producto de la interacción con otras personas en el entorno laboral. La sobrecarga de contacto con otros daría como resultado el cambio de comportamientos y actitudes de los trabajadores (Leiter y Maslach, 1988).

En función a lo indicado en el párrafo anterior, se podría decir que el burnout afecta al individuo a nivel personal (agotamiento emocional), social (despersonalización) y profesional (falta de realización profesional) (Bresó et al., 2007). El agotamiento emocional hace referencia a una considerable reducción de energía, la cual se manifiesta cuando la persona se siente emocionalmente sobrecargado producto del contacto con otros (Leiter y Maslach, 1988). La despersonalización se ve representada por actitudes negativas, distantes y deshumanizantes hacia las demás personas. Esto se debe a que el individuo culpa a otros de sus problemas (Kulakova et al., 2017). Por último, la falta de

realización personal se refiere a la pobre percepción que tiene el individuo de sus propias capacidades y competencias, por lo que suele autoevaluarse negativamente. Así, surgen sentimientos de fracaso dado que no se encuentra conforme con los resultados laborales alcanzados (Leiter y Maslach, 1988).

El burnout se origina a partir del desarrollo de las variables antes expuestas. Así, cuando el trabajador se involucra demasiado en el plano emocional con las necesidades de las otras personas, experimenta agotamiento emocional. Frente a esto, intenta disminuir dicha sensación de agotamiento limitando su colaboración con los demás y adoptando una actitud mezquina e insensible, manifestándose la despersonalización. Por último, la sensación de no sentirse bien con los demás evoluciona hasta el punto que el trabajador no se siente bien con él mismo debido a que percibe que su comportamiento no es el esperado y deseado por lo demás, lo cual lo lleva a experimentar la falta de desarrollo profesional (Maslach, 2003).

Estas tres variables han sido ampliamente investigadas en diversos estudios a nivel mundial con la finalidad de encontrar cuales son las causas del burnout, concluyendo que esta condición se debe a factores personales; como la personalidad; y ambientes asociados a las características del entorno de trabajo (Leiter & Maslach, 1988).

El burnout ha tenido lugar en un mundo globalizado en donde las exigencias laborales son cada vez mayores (Kulakova et al., 2017). Las personas que laboran principalmente brindando servicios tienen constante contacto con los usuarios del mismo. Esta interacción suele centrarse en las necesidades del cliente, ya sean del tipo física, psicológica o social; y las respuestas a sus problemas no siempre son evidentes o fáciles de llevar a cabo. Asimismo, esta relación suele caracterizarse porque el cliente presente sentimientos de molestia, ira o desesperación. Un trabajador que experimenta continuamente este tipo de situaciones, tiene el riesgo de desarrollar burnout (Maslach, 2003).

Los diversos estudios realizados por Maslach junto con otros investigadores les permitieron elaborar una herramienta de medición con tres subescalas, las cuales se basaron en los resultados obtenidos en sus estudios exploratorios previos haciendo uso de entrevistas, cuestionarios, cartas y observación (Maslach y Jackson, 1991). Así, Maslach, junto con Susan E. Jackson, desarrollaron la escala llamada "el Maslach Burnout Inventory (MBI)". Actualmente es una de las más utilizadas en el mundo, y permite medir con qué frecuencia se presentan el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de desarrollo profesional cuando el nivel de estrés es algo o bajo. Asimismo, gracias a que este cuestionario ha sido ampliamente aceptado y extendido en diferentes partes del mundo tales como Europa, EEUU y Latinoamérica, los resultados de cada investigación en que esta se utiliza son comparables (Maslach, 2003).

### **2.1.6 Estrés docente**

La labor docente es considerada como una de las profesiones más estresantes debido al nivel de exigencia a los que están expuestos, lo cual hace que los profesores sean más vulnerables a experimentar trastornos de estrés. Así, es sumamente importante estudiar a este grupo de profesionales a fin de tomar medidas preventivas (Aguilar y Mayorga, 2020).

La docencia exige la interrelación asertiva con diferentes tipos de personas, lo cual cobra especial relevancia debido a que cada una de ellas elaborará juicios con respecto a alguna realidad en específico expuesto en el ambiente de enseñanza. Asimismo, esta profesión conlleva una alta carga de responsabilidad con respecto a la labor de educar a los alumnos y transmitir de manera adecuada el conocimiento, un considerable esfuerzo cognitivo y largas horas de jornada laboral que intensifican el sedentarismo. Por otro lado, los docentes están bajo constante presión debido a que se les responsabiliza de los problemas que tienen origen en el contexto escolar tales como el bajo nivel de aprendizaje de los alumnos, la falta de valores y los comportamientos inadecuados de los estudiantes que llevan a actos de violencia (Reyes et al., 2012).

Así, las consecuencias del estrés reflejadas en el deterioro de la salud mental y emocional, hacen que sea una de las razones más comunes de retiro del ejercicio de la docencia (Gallardo et al., 2018). De acuerdo con Zavala (2008) la exposición frecuente al estrés daría como resultado al malestar docente afectando principalmente a los estados emocionales y físicos, además de los comportamientos habituales de los profesores.

Gutiérrez-Santander y Morán-Suárez (2005) elaboraron un cuestionario muy completo para medir el estrés docente llamado ED-6, el cual se ha basado en el enfoque interactivo. Este está representado por el Modelo Transaccional propuesto por Lazarus, quien indica que el estrés es el resultado de la interacción de la persona con el entorno. Así, la escala contempla una serie de variables que incluyen las fuentes de presión más comunes y las respuestas al estrés que usualmente se mencionan en la literatura. Estas, se describen a continuación (Gutiérrez-Santander y Morán-Suárez, 2005).

- Variable Ansiedad:

Esta variable es una respuesta común ante el estrés, la cual puede involucrar reacciones psicofisiológicas (Gutiérrez-Santander y Morán-Suárez, 2005).

Sierra (2003) indica que la ansiedad hace referencia a un estado constante de inquietud producto de una excesiva anticipación por parte del individuo de algún potencial peligro. Esta se caracteriza por la manifestación de crisis, ataques de pánico e incluso la aparición de síntomas psíquicos propios de los trastornos obsesivos.

Rusli et al. (2008) sostienen que existe una relación inversa entre la ansiedad y los factores de la calidad de vida y la salud física que presenta el empleado. Asimismo, Rodríguez-Martínez et al.

(2018) indican que ciertas funciones del puesto, el tipo de jornada laboral y la constante exposición a situaciones difíciles que contribuyen al desarrollo de la ansiedad podrían ser consideradas como factores psicosociales que pueden dañar la salud física y mental del trabajador.

De acuerdo con Reyes et al. (2012) toda persona puede experimentar en algún momento de su vida síntomas físicos y psicológicos, como el insomnio, gastritis, cefalea y sensación de ansiedad; todas asociadas al estrés (Reyes et al., 2012). Por otro lado, sentir constantes estados de frustración, ira y ansiedad puede llevar a la persona a generar reacciones que busquen reducir la angustia percibida, dando lugar al estrés (Ayuso, 2006).

- Variable Depresión:

Este factor corresponde a una respuesta frecuente a raíz de algún cuadro de estrés (Gutiérrez-Santander y Morán-Suárez, 2005).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2021), la depresión sería un trastorno mental que puede afectar tanto la vida personal y profesional, dado que en el desarrollo de la misma se experimenta una constante tristeza, falta de interés, baja autoestima, cambios en el nivel de concentración, alteraciones del sueño y sensación de cansancio continuo. Este es uno de los diagnósticos clínicos más frecuentes y motivo común para solicitar atención médica (Galdeano et al., 2007).

En un estudio realizado por Rusli et al. (2008) se encontró que variables que influyen en el comportamiento de los profesores tales como el apoyo social y las demandas laborales están inversamente correlacionadas con el nivel de estrés y depresión que podrían llegar a experimentar.

Específicamente en la labor docente, las excesivas demandas a las que se encuentran expuestos quienes ejercen esta profesión, además del escaso apoyo social que reciben pueden generar depresión como una reacción ante la constante presencia de dichos factores (Rodríguez-Martínez et al., 2018).

- Variable Presiones:

La presión laboral hace referencia a un factor de estrés que depende de la valoración que el individuo realice de una determinada situación o tarea (Rodríguez, 2013).

Diversos factores hacen que la experiencia diaria del profesor sea extenuante, impactando negativamente en el nivel de satisfacción del docente y generando estrés laboral (Ayuso, 2006). Entre los más comunes se encuentran la interacción del profesor con los alumnos difíciles de manejar debido a las distintas conductas de los mismos, la falta de apoyo por parte de los padres, la aplicación de cambios de manera rápida y poco precisa, los sueldos poco competitivos, los procesos excesivamente burocráticos, las altas expectativas respecto a la carga laboral docente, la calidad de las relaciones de los miembros del claustro, la poca libertad para tomar decisiones y las escasas oportunidades para

participar en las mismas, la rivalidad entre docentes y el alto volumen de alumnos por aula de clase (Travers y Cooper, 1997).

- Variable Creencias desadaptativas:

El factor Creencias desadaptativas hace referencia al grado de acuerdo del docente, en función a temas específicos relacionados a la labor docente y de enseñanza. Así, mientras el nivel de acuerdo frente a estos sea alto, el individuo podría experimentar algún malestar correspondiente a variables psicológicas (Gutiérrez-Santander y Morán-Suárez, 2005).

La docencia implica exigencias continuas, alto involucramiento y un adecuado sentido de vocación, por lo cual los profesores podrían presentar cierto idealismo con respecto a sus expectativas de la profesión y el día a día que se vive realmente en la misma (Ayuso, 2006). Factores como la falta de oportunidades de promoción, el bajo estatus, el salario desproporcionado al volumen de trabajo y el poco valor que la sociedad le otorga a la labor docente pueden llevar a desarrollar estrés (Travers y Cooper, 1997).

- Variable Desmotivación:

La falta de motivación por parte del docente es causada principalmente por factores relacionados a las condiciones de trabajo, las cuales pueden afectar a la personalidad del docente (Pascual y Conejero, 2015). Asimismo, las constantes actitudes negativas, la sensación de desaliento y la escasa consideración social sobre la labor docente pueden llevar a incrementar el nivel de desmotivación experimentada por los profesores (Sánchez, 2009).

Por su parte, Pascual y Conejero (2015) indica que la desmotivación se debe a una serie de problemas relacionados a la profesión que debido a su complejidad son difíciles de manejar en el corto plazo. Así, la falta de comprensión del sistema educativo, la formación docente deficiente, la falta de apoyo y los escasos incentivos contribuyen a acentuar el malestar de los profesores.

- Variable Mal afrontamiento

De acuerdo con Folkman et al. (1986), el afrontamiento corresponde a los cambios cognitivos y los esfuerzos conductuales que realiza el individuo a fin de resolver algún problema o enfrentar situaciones específicas. Esto llevaría a disminuir las fuentes de estrés presentes (Gutiérrez-Santander y Morán-Suárez, 2005).

Un mal afrontamiento conllevaría la experimentación de angustia debido a que la persona se percibe como incapaz de hacerle frente a la situación en la que se encuentra, lo cual simplemente generaría más problemas (Folkman et al., 1986).



## **2.2 Trabajo remoto**

### **2.2.1 Definición**

El concepto de teletrabajo apareció por primera vez en los años 70 introducido por Jack Nilles durante la crisis del petróleo en Estados Unidos, como posible solución ante la escasez de dicho combustible. Asimismo, pretendía ser la respuesta para disminuir el nivel de tráfico en las ciudades, facilitar la posibilidad de dar mayor empleo a personas con discapacidades y reducir el gasto de recursos organizacionales (Mañas et al., 2012).

De acuerdo a Agudo (2014) el trabajo remoto o teletrabajo hace referencia a las labores que se realizan fuera de las oficinas de la empresa, haciendo uso de la tecnología, la cual hace posible la ejecución de tareas fuera de ambiente de trabajo. Se tratarían de trabajos que no requieren de una oficina en lugar físico para ser ejecutados, por lo que se pueden desarrollar en el hogar o en algún otro lugar distinto. Las herramientas tecnológicas tales como las computadoras, teléfonos inteligentes y sistemas especializados facilitan información necesaria en tiempo real, necesario para la toma de decisiones oportuna (Domínguez, 2020).

Pérez, Sánchez y de Luis (2002) citado por Agudo (2014), comentan que el teletrabajo sería una forma de organizar el trabajo, aprovechando el capital humano de la empresa y las facilidades que otorgan las nuevas tecnologías. Este requiere que el empleado desarrolle competencias digitales a fin de contar con los conocimientos adecuados para hacer un uso efectivo de las herramientas tecnológicas (Osio, 2010).

Por último, es importante mencionar que en las organizaciones existen principalmente tres modalidades de teletrabajo. El primer lugar se encuentra el teletrabajo autónomo, en el cual los trabajadores que utilizan las herramientas tecnológicas son independientes. Luego se encuentra la modalidad suplementaria, correspondiente a trabajadores que laboran algunos días a la semana de manera remota. Finalmente, se tiene el teletrabajo móvil, el cual hace referencia al uso frecuente de dispositivos móviles producto de la ausencia física de los trabajadores en las instalaciones de la empresa (Domínguez, 2020).

### **2.2.2 Trabajo remoto en las organizaciones y el COVID-19**

La aparición del coronavirus ha generado que la carga laboral se incremente en muchos casos, lo cual se encuentra sustentado en investigaciones previas que han evidenciado la realización de horas extras por parte de los empleados, explicado en gran parte por la dificultad de definir un límite entre la vida personal y los temas laborales, Oficina Internacional del Trabajo (2020). Específicamente en la labor docente, el teletrabajo forzoso ha dado origen a retos sobre la enseñanza relacionados a la administración de tiempo, al uso eficiente de las herramientas digitales y de las fuentes confiables de información disponibles en internet, a la adecuada selección del material de estudio; y la necesidad de un espacio idóneo en casa para desarrollar las clases y dedicar tiempo al estudio (Domínguez, 2020).

A fin de contar con los medios necesarios para gestionar los retos que implica el teletrabajo bajo las condiciones actuales, los directivos de las organizaciones deben tener la disposición de apoyar a sus trabajadores en cuestiones relevantes tales como la definición de horarios de trabajo, la comunicación constante con los jefes y determinación de objetivos realistas; de tal manera que contribuyan a salvaguardar el bienestar y la salud de los empleados (Oficina Internacional del Trabajo, 2020).

El teletrabajo es una forma de laborar que probablemente perdure en el tiempo debido a las facilidades que ofrece el uso de nuevas tecnologías. Así, lo más razonable es que los trabajadores sean capacitados tanto técnica como emocionalmente para llevar a cabo la misma (Santillán Marroquín, 2020). Entre las principales competencias que se deben desarrollar se encuentran la autogestión del tiempo, comunicación asertiva, pensamiento crítico, sentido de responsabilidad y creatividad (Domínguez, 2020).

Es sumamente importante que las empresas implementen medidas que faciliten el trabajo remoto. Así, los jefes supervisores deben comunicar qué funciones son prioritarias y regular sus expectativas de dicho trabajo de forma realista, hacer uso de programas o sistemas de la organización para la realización de tareas, implementar planes de financiamiento a fin de que el trabajador tenga el equipo necesario en casa, compartir prácticas laborales efectivas para la nueva modalidad de trabajo, detectar habilidades específicas de los trabajadores para reorientar y reubicar; y fomentar la comunicación a fin de los empleados expresarse con respecto a su experiencia con el trabajo cuando sea necesario (Oficina Internacional del Trabajo, 2020).

Los principales obstáculos para que el teletrabajo sea implementado en la empresa eran el ejercicio de control sobre el empleado a través del trabajo presencial, la poca apertura de la cultura organizativa para la implementación de nuevas tecnologías y los desafíos psicológicos y sociales que implica trabajar desde casa. Sin embargo, la actual crisis originada por la aparición del COVID-19 ha agilizado la implementación de esta modalidad de trabajo en las empresas, cambiando la naturaleza del desempeño de funciones que anteriormente se realizaban de forma presencial, en la cual prima la introducción intensiva de la tecnología (Domínguez, 2020). Esto se debe a que el uso de las tecnologías de la información permite obtener y procesar información; además que posibilitan mantener una constante conectividad con los compañeros de trabajo a través de chats, video llamadas y correos (Santillán, 2020).

Los avances de los medios de comunicación, las conexiones digitales y la evolución de las mentalidades de los líderes que manejan las empresas han hecho posible una mayor aceptación del teletrabajo, resaltando los beneficios de la misma. Al trasladar aquellas tareas que no requieren la presencia física de los trabajadores en la empresa a la modalidad de teletrabajo, se disminuyen los

tiempos de desplazamiento a las oficinas, además de que se reducen tiempo muertos que pueden afectar a la productividad (Santillán, 2020).

De acuerdo a lo anterior, es lógico afirmar que el teletrabajo representa una adopción favorable para facilitar el trabajo de aquellas personas que tienen alguna limitación particular para desplazarse; ya que permite atender a clientes, contactar a proveedores y gestionar personal desde casa (Santillán, 2020).

### **2.2.3 Ventajas del trabajo remoto**

El trabajo remoto proporciona múltiples beneficios para la sociedad. Entre los principales se encuentra el impacto socioeconómico de esta modalidad de trabajo. Así, contribuye a la disminución del tráfico, favorece la distribución poblacional debido a que los trabajadores no tienen la necesidad de mudarse a las ciudades en donde se encuentran las oficinas de las empresas en que laboran, evita aglomeraciones, genera nuevos negocios asociados a trabajo en casa y contribuye con el medio ambiente (Osio, 2010).

Otro punto a favor del teletrabajo es que puede ser asíncrono o síncrono. Será asíncrono cuando el trabajo se ejecute mientras el empleado no está conectado a la organización, sino que realice la tarea encomendada y al terminar presenta el producto resultante. Por otro lado, será síncrona cuando las funciones se realicen en línea, de tal manera que la información entre el trabajador y la empresa es intercambiada en tiempo real (Domínguez, 2020).

Al centrarse en los beneficios que ofrece el teletrabajo a las organizaciones encontramos una mayor flexibilidad para la realización de funciones y una optimización de las tareas; disminuye la necesidad de inversión en infraestructura y los gastos de mantenimiento que requiere las instalaciones de toda empresa, lo cual permite un mejor enfoque y distribución de los recursos con los que cuenta la organización para mejorar el producto o servicio que ofrece. Asimismo, se incrementa el alcance de los procesos de reclutamiento que se podrían realizar ya que la ubicación geográfica de los candidatos no sería una limitante, lo cual permite captar talento de una manera más competitiva (Osio, 2010).

Por otro lado, para el trabajador remoto implica menos gastos personales, especialmente en transporte, alimentación y vestimenta, lo cual promueve el ahorro en el presupuesto. Disminuye los inconvenientes que pueden surgir de la convivencia diaria con sus compañeros. Permite además tener una mayor presencia en la dinámica familiar. Así, se podría decir que facilita espacios de ocio (Mañas et al., 2012).

### **2.2.4 Desventajas del trabajo remoto**

La implementación del trabajo remoto a raíz de la crisis del COVID-19 ha puesto en evidencia la desigualdad tecnológica y educacional en los países subdesarrollados. Específicamente en el ámbito de la enseñanza, los docentes y estudiantes se han visto obligados a asumir de manera forzosa el teletrabajo a pesar que aun exista incomodidad ante la misma (Domínguez, 2020).

Entre las principales desventajas que se presentan producto del teletrabajo se encuentran las escasas relaciones que se tienen con los compañeros de trabajo e integración con los mismos, debilitamiento de la identidad laboral y poco fortalecimiento del ambiente laboral debido a la ausencia física del trabajador. Por otro lado, la intensificación del sedentarismo podría afectar directamente la salud física del empleado (Osio, 2010).

Con respecto al impacto económico del trabajo remoto en la empresa, es importante considerar la inversión en las tecnologías de información, renovación de infraestructura e instalación de nuevos equipos necesarios para que el empleado pueda desempeñar sus funciones (Mañas et al., 2012).

La confianza también es una variable que podría verse afectada por el trabajo remoto, ya que bajo esta modalidad el empleador no puede supervisar directamente el desempeño de funciones del empleado, lo cual también dificulta el control del manejo de información confidencial (Mañas et al., 2012).

Otro aspecto sumamente importante es el impacto del teletrabajo en la motivación de los empleados. El hecho de no tener a los trabajadores en un solo lugar, puede dificultar el fortalecimiento de la cultura corporativa y entorpecer la integración, necesarias para mantener a los trabajadores motivados a fin de que orienten su actuar para cumplir con sus objetivos laborales (Osio, 2010).

### **2.2.5 COVID-19 en Perú**

El 6 de marzo del año 2020, el presidente del Perú, Martín Vizcarra, estaría confirmando el primer caso de una persona infectada por el coronavirus en el país, quien habría estado en Europa días previos (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2020). Posteriormente, el 15 de marzo del mismo año, se anuncia la cuarentena general, además del cierre de las fronteras y la declaración de estado de emergencia debido al número creciente de casos. Por esta razón, también se ordenó el cierre temporal de comercios, solo bancos, farmacias y establecimientos que vendían artículos de primera necesidad permanecieron operativos (BBC News, 2020). Se implementó además un toque de queda desde las 8:00 p.m., hasta las 5:00 a.m. (Gestión, 2020). A partir de las medidas tomadas, se implementó la modalidad del teletrabajo como forma para evitar el contacto físico en los centros de trabajo (Plataforma digital única del estado peruano, 2020).

Para abril del 2020, Perú se convertiría en el segundo país de Sudamérica con más casos de personas infectadas con el coronavirus (Gestión, 2020). Sumado a esto, el precario sistema sanitario contribuía al incremento de la tasa de mortalidad por COVID-19 debido a la falta de camas de hospital y el limitado acceso a balones de oxígeno (Barría, 2020). Sin embargo, para finales de junio 2020, se flexibilizaron las medidas tomadas, instaurando un aislamiento social focalizado. Por lo cual, únicamente los departamentos Arequipa, Ica, Junín, Huánuco, San Martín, Madre de Dios y Áncash deberían seguir en cuarentena total; y el desplazamiento solo estaba permitido para actividades de

servicios básicos, El Peruano (2020). Esta tendencia se mantuvo hasta octubre, mes en el cual, a pesar de que el país seguía en estado de emergencia, se le puso fin a la cuarentena (Gestión, 2020).

Es importante mencionar que ha habido preocupación por el impacto de las medidas tomadas en la economía, la cual se vio golpeada por el cierre de comercios y las restricciones de tránsito. Así, la reactivación económica se daría en cuatro fases. En cada una de estas iniciarían operaciones sectores específicos, como el minero, construcción y comercio (De la Quintana, 2020). A pesar de todas las medidas tomadas con anterioridad, enero del 2021 inició la segunda ola para lo cual se ha recurrido nuevamente a la cuarentena focalizada para algunos departamentos del país, con restricción de tránsito de vehículos el día domingo (Gestión, 2021).





## Capítulo 3

### Marco Metodológico

#### 3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, siendo un estudio no experimental – transversal descriptivo. Los estudios descriptivos permiten conocer las características de algún fenómeno en específico, de tal manera que se cuente con información valiosa a través de un diseño no experimental que se pueda analizar. Así, lo que se busca es describir de manera objetiva una realidad específica a través de la medición de variables haciendo uso de un instrumento adecuado para este fin (Mousalli-Kayat, 2015).

De acuerdo con Alvarado y Agurto (2009), la estadística descriptiva permite recopilar y presentar una serie de datos de las poblaciones estudiadas. Se busca entender una realidad específica y observable a través de la medición de una serie de atributos del fenómeno estudiado, haciendo uso de métodos científicos aceptados (Hernández et al., 2014).

Por otro lado, se dice que la investigación es del tipo transversal. Este tipo de estudio se da cuando en la investigación los datos son recolectados en un solo momento en el tiempo (Mousalli-Kayat, 2015). Los estudios de este tipo permiten recolectar datos para conocer su repercusión en dicho momento (Hernández et al., 2014).

Asimismo, la presente investigación es no experimental debido a que no se han modificado de manera intencional las variables del estudio por parte del investigador. Así, se ha observado el comportamiento de dichas variables en un entorno natural (Mousalli-Kayat, 2015).

Por último, se puede afirmar que se trata de un estudio de campo de debido a que los datos necesarios para el mismo han sido tomados del entorno de análisis (Mousalli-Kayat, 2015). En este caso el entorno de análisis son dos colegios de la ciudad de Piura.

#### 3.2 Población

La población vendría a ser un grupo de casos observables que cumplen con una serie de características definidas, el cual será objeto de estudio (Hernández et al., 2014).

Como se ha mencionado anteriormente, este estudio será aplicado en dos colegios privados de la ciudad de Piura durante el año escolar 2020. Así, la población está representada por 158 trabajadores docentes de estas dos instituciones educativas, cuyos nombres serán mantenidos en reserva debido a la confidencialidad solicitada por los mismos. A continuación, se muestra la distribución por colegio y grado:

**Tabla 1***Distribución de docentes por nivel y colegio*

	<b>Colegio 1</b>	<b>Colegio 2</b>
Inicial	0	46
Primaria	22	28
Inicial y Primaria	0	1
Secundaria	22	28
Primaria y Secundaria	11	0
Total	55	103

*Fuente:* Elaboración propia

Es importante mencionar que el “Colegio 1” tiene personal docente exclusivamente masculino; y el “Colegio 2”, personal exclusivamente femenino.

La técnica de recolección de datos fue a través del envío de los cuestionarios a los correos corporativos de los trabajadores docentes de ambas instituciones, en el cual debían llenar un formulario de Google. Se obtuvieron 125 respuestas al cuestionario, es decir, aproximadamente el 80% de la población de estudio. Así, se trata de un muestreo no probabilístico por conveniencia de respuesta (Hernández et al., 2014). Dado el contexto de pandemia en que se desarrolló el presente estudio el cual limitaba la interacción social, se decidió utilizar un medio de recolección de datos que resguardara los lineamientos de prevención de contagio del COVID-19. El uso del correo fue la opción más idónea para este fin.

### **3.3 Instrumento**

El instrumento que se ha empleado para la investigación es el cuestionario, el cual se utiliza principalmente para medir fenómenos sociales. Este se encuentra formado por una serie de preguntas congruentes con la literatura del tema de estudio (Hernández et al., 2014). Se ha decidido utilizar el cuestionario como herramienta de medición debido a sus múltiples beneficios. Entre ellos, la practicidad del mismo al momento de la aplicación ya que se puede administrar simultáneamente a todos los casos de estudio. Por otro lado, es un instrumento sumamente económico (Asti Vera, 1968).

Para el presente estudio se ha partido de un cuestionario base desarrollado por Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez y Sanz-Vázquez, llamado “Escala ED-6”, el cual presenta seis factores o variables a medir: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento. Asimismo, cuenta con una escala de 5 números, en donde 1 indica el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo (Gutiérrez-Santander et al., 2005). Esta herramienta fue elaborada en función a la realidad de España, sin embargo, ha sido modificada con la finalidad de adaptarla a la realidad



educativa de la ciudad de Piura, considerando además las características de las instituciones de estudio, las sugerencias de expertos y los resultados de análisis estadísticos.

Para un mayor entendimiento, a continuación, se expondrán qué es lo que mide cada ítem del cuestionario en función a los factores del mismo:

**Tabla 2**

*Distribución de ítems por variable*

<b>Variables</b>	<b>Ítems</b>
Ansiedad	En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.
	En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.
	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.
	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.
	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.
	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.
	Los problemas laborales me ponen agresivo (a).
Desmotivación	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.
	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.
	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer
	Estoy lejos de la autorrealización laboral.
	He perdido la motivación por la enseñanza.
	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.
Mal Afrontamiento	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.
	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo
	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas
	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.
	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.
	Siempre me he adaptado bien a los cambios que han surgido en el trabajo.
	Me animo fácilmente cuando estoy triste.
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	
Depresión	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.
	A veces pienso que el mundo es una basura.
	Me cuesta trabajo seguir adelante en la vida.
	Tengo la sensación de estar desmoronándome
Creencias Desadaptativas	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.
	El salario del profesor es muy poco motivador.
	La política educativa pide mucho a cambio de poco.
	Ser profesor (a) tiene más desventajas que ventajas.
Presiones	Acabo las jornadas de trabajo extenuado (a).
	Se me hace muy duro terminar el curso.
	Me siento desbordado (a) por el trabajo.

*Fuente:* Elaboración propia

La herramienta utilizada está compuesta por preguntas cerradas, lo que quiere decir que las opciones de respuesta han sido delimitadas previamente por el investigador para que el encuestado responda en función a estas. Por otro lado, utiliza la escala de Likert, así, se presentan una serie de enunciados y afirmaciones frente a las cuales los encuestados deben dar a conocer su reacción a través de alguna opción de la escala utilizada. De esta manera, se mide y cuantifica dicha reacción (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Asimismo, el cuestionario será autoadministrado, por lo cual este será contestado directamente por los encuestados, sin utilizar algún intermediario (Hernández et al., 2014). En la presente investigación se enviará al correo de los docentes un cuestionario en versión digital a fin de que las respuestas puedan ser enviadas a través de un drive.

### **3.4 Validez y Confiabilidad**

Los principales criterios para asegurar la calidad de una herramienta de medición son la validez y la fiabilidad (Mousalli-Kayat, 2015). A continuación, se detallan ambas:

#### **3.4.1 Validez del cuestionario**

La validez “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (Hernández et al., 2014). Así, la validez de un cuestionario busca asegurar que el instrumento mida lo que el investigador cree que está midiendo y desea medir. Este criterio se puede cuantificar a través de procedimientos estadísticos (Mousalli-Kayat, 2015).

En la presente investigación en primer lugar se ha utilizado la validez de contenido, la cual mide el nivel de dominio de un tema en específico que presenta un instrumento (Hernández et al., 2014). La validez de contenido contempla la representatividad de las variables que mide el instrumento (Kerlinger y Lee, 2002). Este se encuentra definido por la literatura sobre el tema estudiado. Dicho en otras palabras, este tipo de validez permite asegurar que el instrumento se encuentra compuesto por los principales factores que explican la variable estudiada de acuerdo a la teoría existente del tema (Hernández et al., 2014).

La validez de contenido puede alcanzarse haciendo uso del juicio de expertos y del propio investigador, quienes deberán tener un amplio conocimiento y dominio del tema de estudio (Kerlinger y Lee, 2002). En este caso se ha hecho uso de este método a fin de validar el contenido del instrumento de medición. De esta forma los expertos elegidos han evaluado de manera objetiva la relevancia y suficiencia de todas las preguntas que conforman el cuestionario. Este procedimiento se realizó a raíz de la necesidad de adecuar la herramienta de medición a la realidad de las instituciones educativas de Piura. Así, se han considerado dos profesionales: una psicóloga ocupacional de una institución educativa y un director de un colegio de la región con amplia experiencia en el sector educativo. Ambos realizaron recomendaciones con la finalidad de que los ítems del cuestionario sean más comprensibles y se ajusten a la realidad piurana.

Por otro lado, se ha medido la validez de constructo, la cual permite determinar el grado en que un instrumento mide adecuadamente alguna variable planteada teóricamente. Esta sostiene que las variables que mide la herramienta deben estar relacionados en cierto grado con las mediciones de otras variables con las que han sido asociadas en investigaciones previas. Así, a través de esta se puede determinar la asociación entre los factores que conforman un modelo determinado (Hernández et al., 2014). La validez de constructo puede medirse por el análisis factorial, que indica cuales ítems miden la misma realidad o factor; y en qué grado la miden. Si hay algún ítem que no se vincule con los demás, debería eliminarse (Kerlinger y Lee, 2002).

El cuestionario ED-6 inicialmente contaba con 77 ítems, sin embargo, después de calcular los índices del análisis factorial confirmatorio para la presente investigación, se eliminaron aquellos ítems que no lograron obtener el puntaje mínimo necesario, quedando finalmente 32 ítems que conforman seis dimensiones: Ansiedad, Depresión, Presiones, Creencias, Desmotivación y Mal afrontamiento. En el análisis estadístico se confirma la presencia de seis dimensiones y se aprecia que los 32 ítems logran reproducir el 63.6% de la variabilidad de la información.

En la Tabla 3, se detalla los resultados del análisis factorial confirmatorio los cuales validan la escala en el cuestionario utilizado en el presente estudio.

**Tabla 3**

*Prueba de KMO y Bartlett*

Indicadores		Valor
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,868
Prueba de esfericidad de Bertiett	• Aprox. Chi-cuadrado	2275,847
	gl	496
	Sig.	,00

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

En primer lugar, se ha evaluado la viabilidad del análisis factorial. Así, se ha calculado el KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), el cual compara los coeficientes de correlación general con los coeficientes parciales. Este indicador puede tomar valores entre el 0 y 1, mientras más cercano al 1, se puede decir que el análisis factorial es factible dado que las correlaciones resultantes entre los pares de variables pueden explicarse por las demás variables. Por otro lado, se ha realizado la prueba de Esfericidad de Barlett, la cual indica si las variables de estudio están intercorrelacionadas, es decir, determina si la matriz de correlaciones no es una matriz de identidad. Esto será verdadero siempre y cuando tome un valor menor a 0.05 (Garmendia, 2007). La Tabla nos indica que, los indicadores requeridos para el Análisis Factorial son correctos dado que se tiene una Medida Kaiser Meyer Olkin (0,868) mayor a 0,7

y una prueba de esfericidad de Bartlett ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ) significativa. Una vez verificados estos dos valores, se procedió a analizar las comunalidades:

**Tabla 4**

*Comunalidades*

Ítem	Inicial	Extracción
La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.	1,000	,551
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1,000	,623
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1,000	,600
En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1,000	,634
Los problemas laborales me ponen agresivo (a).	1,000	,694
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1,000	,666
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1,000	,722
En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1,000	,749
Me cuesta trabajo seguir adelante en la vida.	1,000	,612
Tengo la sensación de estar desmoronándome	1,000	,727
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1,000	,693
A veces pienso que el mundo es una basura.	1,000	,626
El salario del profesor es muy poco motivador.	1,000	,745
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1,000	,729
Ser profesor (a) tiene más desventajas que ventajas.	1,000	,535
La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1,000	,551
Acabo las jornadas de trabajo extenuado (a).	1,000	,713
Se me hace muy duro terminar el curso.	1,000	,668
Me siento desbordado (a) por el trabajo.	1,000	,646
Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1,000	,648
He perdido la motivación por la enseñanza.	1,000	,650
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1,000	,496
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1,000	,762
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.	1,000	,693
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1,000	,601
Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1,000	,551
Siempre me he adaptado bien a los cambios que han surgido en el trabajo.	1,000	,600
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo	1,000	,695
Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas	1,000	,637
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	1,000	,554
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1,000	,478
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1,000	,499

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

La comunalidad de cada ítem permite saber la parte de su varianza que es explicada por el conjunto de factores resultantes del análisis (Frías-Navarro y Pascual Soler, 2012). La Tabla nos muestra que las comunalidades son mayores a 0,5 en casi todos los indicadores. Si bien se tiene tres ítems con un valor menor a 0,5 el análisis posterior indica que no es necesario ser excluidos dado que correlacionan de manera correcta en sus factores correspondientes. Así, a continuación, se muestra el detalle de la varianza total explicada:

**Tabla 5***Varianza total explicada*

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varia nza	% acumul ado	Total	% de varia nza	% acumul ado	Total	% de varian za	% acumula do
1	11,148	34,839	34,839	11,148	34,839	34,839	5,248	16,402	16,402
2	3,038	9,495	44,334	3,038	9,495	44,334	3,834	11,981	28,382
3	1,965	6,141	50,475	1,965	6,141	50,475	3,473	10,854	39,236
4	1,601	5,002	55,477	1,601	5,002	55,477	2,938	9,180	48,416
5	1,464	4,575	60,051	1,464	4,575	60,051	2,573	8,041	56,458
6	1,130	3,531	63,582	1,130	3,531	63,582	2,280	7,124	63,582
7	,978	3,055	66,638						
8	,865	2,704	69,342						
9	,840	2,624	71,966						
10	,723	2,259	74,225						
11	,701	2,192	76,417						
12	,675	2,110	78,526						
13	,658	2,057	80,584						
14	,599	1,872	82,455						
15	,562	1,755	84,210						
16	,500	1,562	85,773						
17	,482	1,508	87,280						
18	,472	1,474	88,754						
19	,442	1,383	90,137						
20	,417	1,303	91,440						
21	,386	1,208	92,648						
22	,335	1,046	93,694						
23	,313	,977	94,671						
24	,288	,899	95,569						
25	,258	,805	96,375						
26	,225	,703	97,078						
27	,210	,657	97,735						
28	,187	,584	98,319						
29	,155	,483	98,803						
30	,150	,468	99,271						
31	,132	,411	99,682						
32	,102	,318	100,000						

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

La varianza total explicada indica la cantidad de componentes o factores extraídos. La Tabla nos muestra que los seis factores propuestos logran reproducir el 63,582% de la varianza inicial.

Por último, se visualiza la matriz de componentes la cual nos indica la relación entre los ítems, que, de acuerdo a los resultados obtenidos, han sido agrupados en seis variables, lo cual reduce la cantidad de datos obtenidos originalmente. En la tabla se pueden ver las cargas factoriales para cada variable, estas presentan valores significativos que sustentan su uso en la presente investigación:

**Tabla 6**

*Matriz de componente rotado*

Ítem	Componente					
	1	2	3	4	5	6
En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	,814					
En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	,724					
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	,721					
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	,713					
La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.	,691					
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	,679					
Los problemas laborales me ponen agresivo (a).	,669					
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	,633					
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.		,816				
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer		,660				
Estoy lejos de la autorrealización laboral.		,655				
He perdido la motivación por la enseñanza.		,644				

Ítem	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.		,616				
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.		,581				
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo			,731			
Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas			,696			
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.			,682			
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.			,661			
Siempre me he adaptado bien a los cambios que han surgido en el trabajo.			,649			
Me animo fácilmente cuando estoy triste.			,598			
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.			,588			
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.				,730		
A veces pienso que el mundo es una basura.				,640		
Me cuesta trabajo seguir adelante en la vida.				,561		
Tengo la sensación de estar desmoronándome				,556		
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.					,813	
El salario del profesor es muy poco motivador.					,809	
La política educativa pide mucho a cambio de poco.					,659	
Ser profesor (a) tiene más desventajas que ventajas.					,479	

Ítem	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Acabo las jornadas de trabajo extenuado (a).						,806
Se me hace muy duro terminar el curso.						,652
Me siento desbordado (a) por el trabajo.						,523
a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.						

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

La matriz de componentes nos detalla que, el primer factor o componente es Ansiedad con ocho ítems, el factor dos es Desmotivación con seis ítems, el factor tres es Mal Afrontamiento con siete ítems, el factor cuatro es Depresión con cuatro ítems, el factor cinco es Creencias Desadaptativas con cuatro ítems y el factor seis Presiones con tres ítems.

### 3.4.2 Confiabilidad

La confiabilidad mide el grado de predictibilidad, estabilidad y consistencia del instrumento utilizado. Así, se busca que la medición del fenómeno de estudio proporcionada por el instrumento sea “verdadera”, de tal manera que el grado de error de medición de la herramienta sea lo más bajo posible, lo que indica una medición con precisión todas las veces que se haga uso de dicha herramienta (Kerlinger y Lee, 2002). El procedimiento más popular para medir este criterio es el Alfa de Cronbach, el cual puede tomar valor que oscile entre cero y uno. Mientras más cercano a cero menos confiable es la herramienta y mientras más se acerque al uno se podría decir que es confiable (Hernández et al., 2014).

El cálculo del alfa de Cronbach exige una sola aplicación del instrumento a la población de estudio, lo cual le otorga beneficios en términos prácticos. Este permite evaluar la consistencia interna del cuestionario. Al medir la fiabilidad el investigador se asegura que las respuestas dadas a cada ítem sean coherentes con lo que se está preguntando. Diversos autores indican que 0.70 es el mínimo aceptable como valor del indicador para poder asegurar que la herramienta es confiable (Kerlinger y Lee, 2002).

A continuación, se detalla la medida global de fiabilidad resultante del cuestionario final:

**Tabla 7**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.935	32

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0



Asimismo, los coeficientes de fiabilidad para cada factor son adecuados. Todos presentan un valor mayor 0.7, por lo que se puede decir que cumplen con los valores mínimos aceptados.

**Tabla 8**

*Estadísticas de fiabilidad*

<b>Factor</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Ansiedad	0,907	8
Depresión	0,84	4
Creencias desadaptativas	0,76	4
Presión	0,768	3
Desmotivación	0.87	6
Mal afrontamiento	0,799	7

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

A la luz de los resultados de Fiabilidad, Alfa de Cronbach, y del Análisis Factorial podemos indicar que la medida para la escala utilizada es Fiable y Válida.





## Capítulo 4

### Análisis de resultados

#### 4.1 Introducción

Como se ha indicado anteriormente, el objetivo de la presente investigación es medir el nivel de estrés laboral en dos instituciones educativas de la ciudad de Piura durante la crisis del COVID-19.

De acuerdo al análisis factorial realizado y al cálculo del alfa de Cronbach, se analizarán 32 ítems, los cuales miden seis variables relacionadas al estrés laboral en función a lo indicado en el marco teórico. Los procedimientos estadísticos utilizados para analizar la información recolectada se han realizado en el programa IBM-SPSS Statistics con la finalidad de obtener tablas con información sintetizada y relevante que permita su fácil interpretación.

#### 4.2 Presentación de variables demográficas

A continuación, se detallan los resultados estadísticos que describen las principales variables sociodemográficas que configuran el perfil del profesor que participa en la presente investigación.

##### 4.2.1 Nivel educativo en el que se desempeña

A continuación, se detalla el nivel educativo en el que labora el profesor.

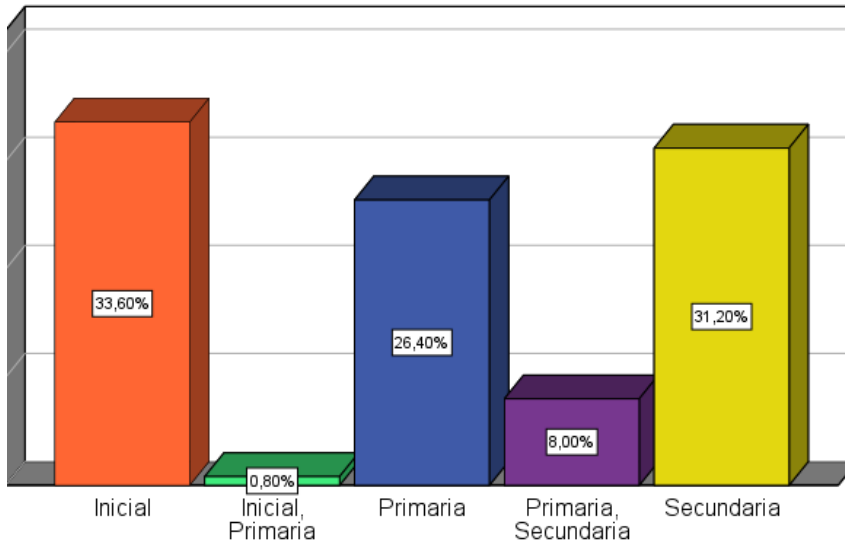
**Tabla 9**

*Nivel educativo en el que enseña*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inicial	42	33.6%
Inicial, Primaria	1	0.8%
Primaria	33	26.4%
Primaria, Secundaria	10	8%
Secundaria	39	31.2%
Total	125	100%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados encontrados nos dicen que, el 33.6% de los profesores que participan en el estudio trabajan en el nivel inicial. Es importante mencionar que el Colegio 1, conformado exclusivamente por docentes femeninas, es el único que presenta el nivel inicial, lo cual guarda lógica con los datos proporcionados por INEI (2021), en donde se indica que el 98.4% de docentes en Perú que enseñan en el nivel inicial son mujeres. Asimismo, tenemos un docente, que representa el 0.8%, que se desempeña en los niveles inicial y primaria. El 26.4% labora en primaria y el 31.2% de los docentes trabaja en el nivel secundario.

**Figura 1***Nivel Educativo en el que enseña*

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

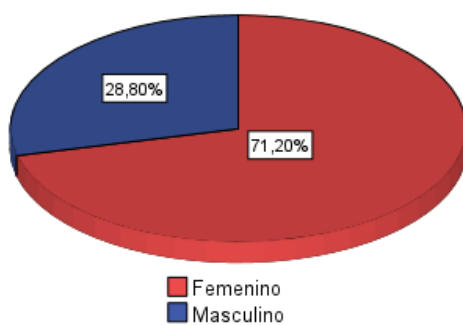
#### 4.2.2 Sexo del profesor

A continuación, se detalla el sexo del profesor que participa en el estudio.

**Tabla 10***Sexo de los docentes*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	89	71.2%
Masculino	36	28.8%
Total	125	100%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 2***Sexo de los docentes*

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que predomina el sexo femenino en los profesores que participan del estudio, con un 71.2%. Esta diferencia porcentual se debe a que el Colegio 1 es exclusivamente para mujeres, por lo cual solo cuenta con docentes femeninas, con un total de 103 trabajadoras; por el contrario, el Colegio 2, dado que es una escuela solo para varones, cuenta con 55 docentes masculinos.

#### 4.2.3 Edad del profesor

A continuación, se muestra la distribución de la edad del profesor.

**Tabla 11**

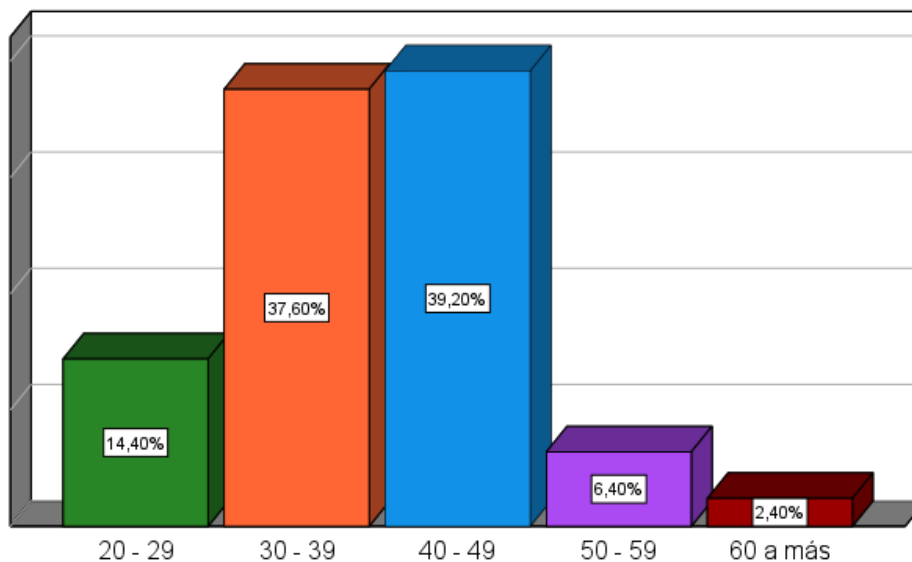
*Edad de los docentes*

Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje
20 - 29	18	14.4%
30 - 39	47	37.6%
40 - 49	49	39.2%
50 - 59	8	6.4%
60 a más	3	2.4%
Total	125	100%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 3**

*Edad de los docentes*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que el 39.2% de los profesores que participan del estudio tiene una edad comprendida entre 40 y 49 años. Le sigue con un 37.6% los docentes con una edad de 30 a 39 años. Asimismo, el 2.4% presentan una edad superior a 60 años. Según INEI (2021), en el Perú, el 55.9% de docente tienen entre 30 y 49 años, el mismo rango de edad que en el presente estudio lidera los porcentajes.

#### 4.2.4 Estado civil

A continuación, se detalla la distribución del estado civil del profesor, que participa en el estudio.

**Tabla 12**

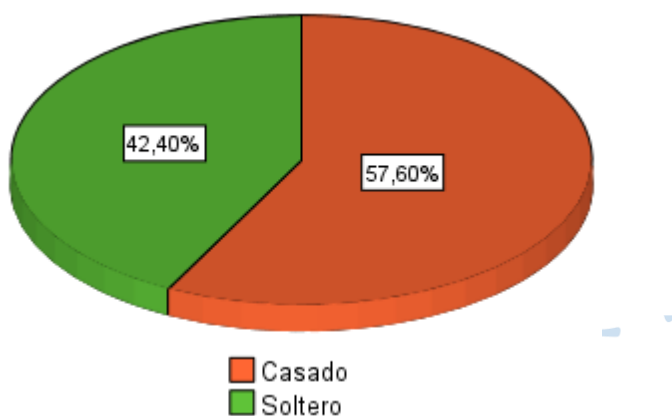
*Estado civil del docente*

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	72	57.6%
Soltero	53	42.4%
Total	125	100%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 4**

*Estado civil del docente*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que predomina el estado civil casado en los profesores, con un 57.6%. De acuerdo con INEI (2021), el 60.4% de maestros en el Perú son casados, proporción concordante con el nivel de docentes casados en el presente estudio.

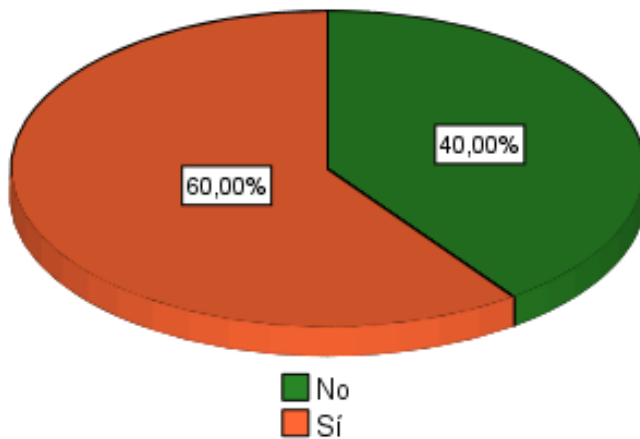
#### 4.2.5 Tiene hijos (Posee hijos)

A continuación se detalla la variable referida a si el docente tiene hijos.

**Tabla 13***Tenencia de hijos*

Tiene hijos	Frecuente	Porcentaje
No	50	40%
Si	75	60%
Total	125	100%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 5***Tenencia de hijos*

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que el 60% de los profesores que participan en el estudio tiene hijos. Este dato guarda relación con el 57.5% de trabajadores que indicaron estar casados.

#### **4.2.6 Colegio**

A continuación, se muestra la distribución del profesor según el colegio donde trabaja.

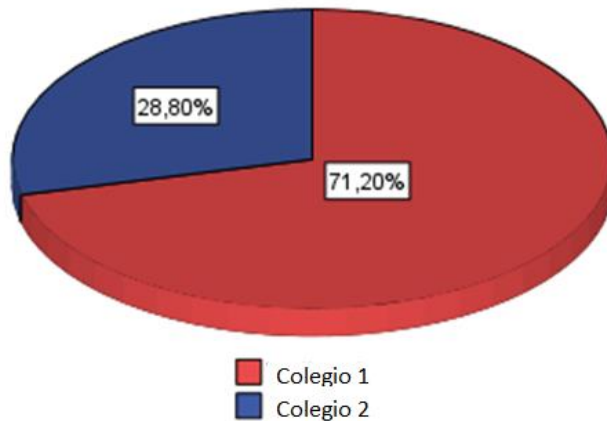
**Tabla 14***Institución Educativa en la que labora*

Colegio	Frecuencia	Porcentaje
Colegio 1	89	71.2%
Colegio 2	36	28.8%
Total	125	100%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 6**

*Institución Educativa en la que labora*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos dicen que, el 71.2% de los profesores que participa en el estudio trabaja en el Colegio 1, mientras que el 28.8% lo hace en el Colegio 2.

#### **4.3 Análisis multivariado para cada dimensión del Estrés docente**

A continuación, se hace un análisis detallado para cada una de las seis dimensiones que conforman la variable Estrés docente. Para ello se ha calculado el coeficiente Alfa de Cronbach, con la finalidad de evaluar la consistencia interna de la escala en cada dimensión.

Asimismo, siguiendo el protocolo propuesto por los autores del cuestionario se han calculado las puntuaciones directas de cada dimensión, las cuales son resultado de la suma de todas las respuestas a cada ítem. Así, por ejemplo, se sumarían las contestaciones de los primeros ocho ítems correspondientes a la dimensión Ansiedad. La cantidad resultante vendría a ser la puntuación directa antes mencionada. El mismo procedimiento se ha repetido para las variables restantes, ya que a partir de estas se han podido asignar los percentiles correspondientes y calificar el nivel de Estrés docente presentado. Con ello, se calificará siguiendo la lógica de la siguiente estructura conformada por cinco intervalos: *“los percentiles inferiores a 20 indicarían un nivel muy bajo en la subescala o en la escala en su conjunto, entre 21 y 40 sería un nivel bajo, entre 41 y 60 normal, entre 61 y 80 moderado y más de 80 alto.”*(Gutiérrez-Santander et al.,2005, p. 59). Por último, para determinar cuáles ítems configuran el resultado obtenido en cada dimensión, se ha procedido a interpretar las medias de los mismos, tomando en cuenta que la escala de respuesta tiene cinco números, en donde 1 indica el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo.



### 4.3.1 Ansiedad

Esta dimensión está conformada por ocho ítems y recogen del docente percepciones sobre sus manifestaciones psicofisiológicas a los miedos, trastornos de sueño, etc. (Gutiérrez-Santander et al., 2005).

A continuación, se detalla el coeficiente de consistencia interna:

**Tabla 15**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.907	8

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

El coeficiente Alfa de Cronbach para la dimensión ansiedad es de 0.907 lo que indica una adecuada escala.

Así, se detallan las medidas estadísticas para las puntuaciones directas de la dimensión ansiedad:

**Tabla 16**

*Estadísticos de la dimensión Ansiedad*

Estadísticos	Valores	
Media	27,5200	
Mediana	28,0000	
Desv. Desviación	7,13759	
Varianza	50,945	
Mínimo	8,00	
Máximo	40,00	
Percentiles	20	21,0000
	40	26,0000
	60	30,0000
	80	34,0000

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, las puntuaciones directas para la dimensión ansiedad va de una puntuación mínima de 8 a una puntuación máxima de 40. La puntuación promedio es de 27.52. Con el uso de los percentiles se procede a generar las categorías del nivel de estrés para la dimensión ansiedad:

**Tabla 17***Categorías de nivel de estrés para la dimensión Ansiedad*

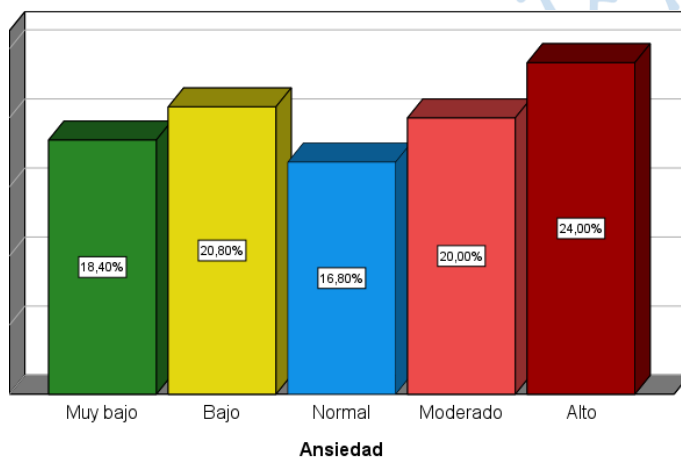
Nivel	Puntaje directo
Muy bajo	8 - 20
Bajo	21 - 25
Normal	26 - 29
Moderado	30 - 33
Alto	34 - 40

*Fuente:* Elaboración propia

A continuación, se detallan los resultados.

**Tabla 18***Resultados de la dimensión Ansiedad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	23	18.4%
Bajo	26	20.8%
Normal	21	16.8%
Moderado	25	20%
Alto	30	24%
Total	125	100%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0**Figura 7***Resultados de la dimensión Ansiedad**Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados encontrados nos muestran una distribución similar en las cinco categorías. Así en este contexto de clases virtuales por el COVID 19, el nivel de ansiedad es alto para el 24% de los docentes y un 20% tiene un nivel moderado, aunque el 20.80% ha experimentado un nivel bajo de esta dimensión. Esto significa que, el contexto de la pandemia genera en el docente algunos síntomas psíquicos, sensación de angustia, reacciones de sobresalto y activación fisiológica (Sierra, 2003). Así, de acuerdo a las medias obtenidas para cada pregunta, los profesores perciben que, deberían actuar con más calma en las tareas laborales, que la tensión en el trabajo podría alterar sus hábitos alimenticios y que en la institución existen algunas situaciones de tensión que les acelera el pulso. Justamente todos estos ítems corresponden a reacciones de la persona frente a factores estresantes, los cuales son respuestas normales cuando cierto grado de ansiedad está presente (Taylor, 2018).

**Tabla 19**

*Medias de los ítems de la dimensión Ansiedad*

Ítem	Media
La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal	3,72
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración	3,68
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales	2,36
En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos	3,62
Los problemas laborales me ponen agresivo(a)	3,73
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo	3,68
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	3,26
En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso	3,47

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

#### **4.3.2 Depresión**

Esta dimensión está conformada por cuatro ítems y recogen del docente percepciones sobre los sentimientos de tristeza, pérdida, ira o frustración y cómo estos pueden interferir en su labor profesional.

A continuación, se detalla el coeficiente de consistencia interna:

**Tabla 20**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.840	4

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

El coeficiente Alfa de Cronbach para la dimensión depresión es de 0.84 lo que indica una adecuada escala.

Así, se detallan las medidas estadísticas para las puntuaciones directas de la dimensión depresión:

**Tabla 21**

*Estadísticos de la dimensión Depresión*

Estadísticos		Valores
Media		16,2880
Mediana		17,0000
Desv. Desviación		3,41679
Varianza		11,674
Mínimo		5,00
Máximo		20,00
Percentiles	20	14,0000
	40	16,0000
	60	17,0000
	80	20,0000

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, las puntuaciones directas para la dimensión depresión tiene un valor mínimo de 5 y un valor máximo de 20. Asimismo, la puntuación promedio es de 16.29. Con el uso de los percentiles se procede a generar las categorías del nivel de estrés para la dimensión depresión:

**Tabla 22**

*Categorías de nivel de estrés para la dimensión Depresión*

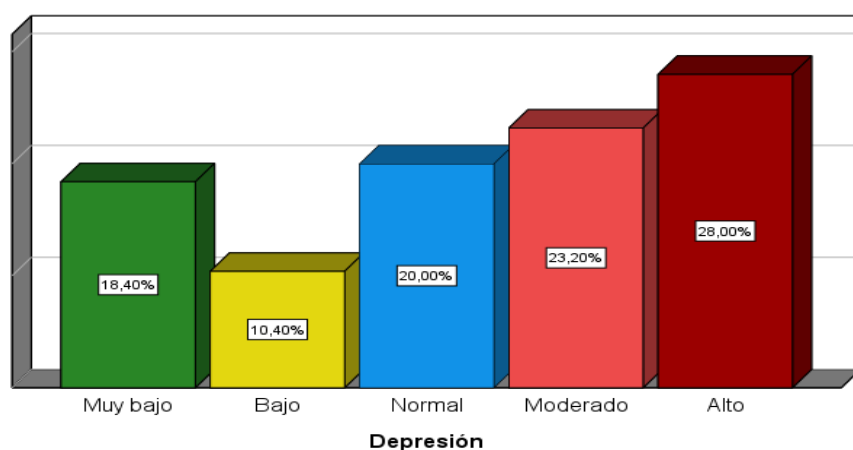
Nivel	Puntaje directo
Muy bajo	5 - 13
Bajo	14 - 15
Normal	16 - 16
Moderado	17 - 18
Alto	19 - 20

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se detallan los resultados.

**Tabla 23***Resultados de la dimensión Depresión*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	23	18.4%
Bajo	13	10.4%
Normal	25	20%
Moderado	29	23.2%
Alto	35	28%
Total	125	100%

*Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0***Figura 8***Resultados de la dimensión Depresión**Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0*

Los resultados encontrados nos muestran que el 28% presenta un nivel alto para la depresión, siendo este el porcentaje más elevado, le sigue el nivel moderado con un 23.2%. Ambos porcentajes representan aproximadamente la mitad de la población de estudio. Esto significa que, el realizar la labor docente en el entorno actual podría ser un factor de riesgo para desarrollar depresión o experimentar síntomas relacionados a esta condición. De acuerdo a las medias obtenidas por cada ítem de la presente dimensión, la sensación de desmoronamiento sería el principal síntoma que indicaría la existencia de depresión. Esto guarda relación con lo indicado por Piqueras Rodríguez et al. (2009) quien menciona que la depresión puede alterar la capacidad de disfrute de la persona producto de emociones negativas, de tal manera que incluso puede percibir de forma más intensa las situaciones desagradables, lo cual dependerá en gran medida de la evaluación cognitiva que se haga de las demandas derivadas de la situación en cuestión.

**Tabla 24***Medias de los ítems de la dimensión Depresión*

Ítem	Media
Me cuesta trabajo seguir adelante en la vida	4,14
Tengo la sensación de estar desmoronándome	3,86
A veces veo el futuro sin ilusión alguna	3,92
A veces pienso que el mundo es una basura	4,37

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**4.3.3 Creencias desadaptativas**

Esta dimensión está conformada por cuatro ítems y recogen del docente información sobre el grado de acuerdo que tiene sobre una serie de cuestiones relevantes en el tema de la enseñanza y cómo estas permiten adaptarse de un modo correcto en el contexto. Un nivel de acuerdo alto en estos ítems indicaría cierto grado de malestar y en consecuencia generar conflictos tanto intrapersonales como interpersonales (Gutiérrez-Santander et al., 2005).

A continuación, se detalla el coeficiente de consistencia interna:

**Tabla 25***Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.760	4

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

El coeficiente Alfa de Cronbach para la dimensión creencias desadaptativas es de 0.760 lo que indica una adecuada escala.

Así, se detallan las medidas estadísticas para las puntuaciones directas de la dimensión creencias desadaptativas:

**Tabla 26***Estadísticos de la dimensión Creencias desadaptativas*

Estadísticos	Valores
Media	10,3280
Mediana	10,0000
Desv. Desviación	3,54868
Varianza	12,593
Mínimo	4,00

Estadísticos		Valores
Máximo		20,00
Percentiles	20	7,0000
	40	9,0000
	60	11,0000
	80	13,0000

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, las puntuaciones directas para la dimensión creencias desadaptativas tiene un valor mínimo en 4 y un valor máximo en 20. Asimismo, la puntuación promedio es de 10.328. Con el uso de los percentiles se procede a generar las categorías del nivel de estrés para la dimensión creencias desadaptativas:

**Tabla 27**

*Categorías de nivel de estrés para la dimensión Creencias desadaptativas*

Nivel	Puntaje directo
Muy bajo	4 - 6
Bajo	7 - 8
Normal	9 - 10
Moderado	11 - 12
Alto	13 - 20

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

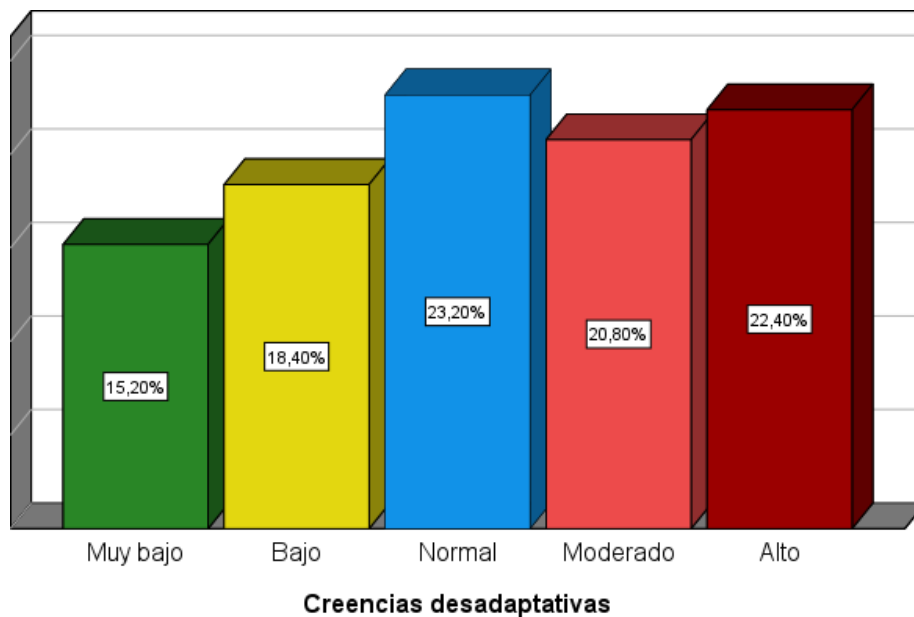
A continuación, se detallan los resultados.

**Tabla 28**

*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	19	15.2%
Bajo	23	18.4%
Normal	29	23.2%
Moderado	26	20.8%
Alto	28	22.4%
Total	125	100%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 9***Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas**Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados encontrados nos muestran que un 23.2% de los profesores presentan un nivel normal en la dimensión creencias desadaptativas. Asimismo, el 22.4% presenta un nivel alto y un 20.8% un nivel moderado. De acuerdo a las medias obtenidas para los ítems de esta dimensión, algunos profesores piensan que socialmente se valora muy poco la profesión y que el salario percibido es muy poco motivador. Esto es concordante con lo indicado por Travers y Cooper (1997), quienes comentan que los docentes suelen ser presionados para adaptarse a constantes cambios sin facilitarles los medios necesarios y acordes con estas exigencias, cada vez se les atribuye mayor responsabilidad en la formación integral de los alumnos; y, a pesar de ello, la valoración de su labor docente por parte de la sociedad sigue siendo baja.

**Tabla 29***Medias de los ítems de la dimensión Creencias Desadaptativas*

Ítem	Media
El salario del profesor es muy poco motivador	2,21
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo	2,00
Ser profesor(a) tiene más desventajas que ventajas	3,75
La política educativa pide mucho a cambio de poco	2,37

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0



#### 4.3.4 Presiones

Esta dimensión está conformada por tres ítems y recogen del profesor percepciones o valoraciones sobre elementos o situaciones que podría ser una fuente de malestar e incomodidad para el correcto desarrollo de su labor docente.

A continuación, se detalla el coeficiente de consistencia interna:

**Tabla 30**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.768	3

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

El coeficiente Alfa de Cronbach para la dimensión presiones es de 0.768 lo que indica una adecuada escala.

Así, se detallan las medidas estadísticas para las puntuaciones directas de la dimensión presiones:

**Tabla 31**

*Estadísticos de la dimensión Presiones*

Estadísticos		Valores
Media		10,1120
Mediana		10,0000
Desv. Desviación		2,92436
Varianza		8,552
Mínimo		3,00
Máximo		15,00
Percentiles	20	8,0000
	40	10,0000
	60	11,0000
	80	12,8000

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, las puntuaciones directas para la dimensión presiones tiene un valor mínimo en 3 y un valor máximo en 15. Asimismo, la puntuación promedio es de 10.112. Con el uso de los percentiles se procede a generar las categorías del nivel de estrés para la dimensión presiones:

**Tabla 32***Categorías de nivel de estrés para la dimensión Presiones*

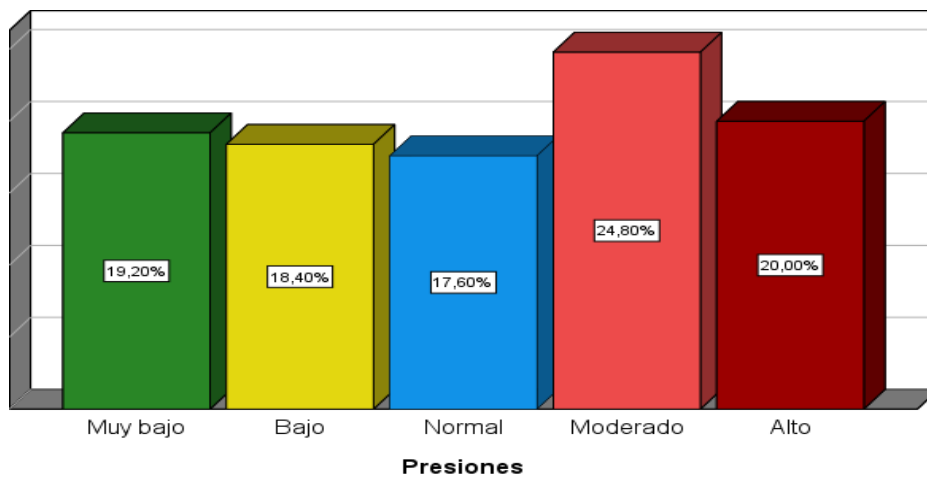
Nivel	Puntaje directo
Muy bajo	3 – 7
Bajo	8 – 9
Normal	10 – 10
Moderado	11 – 12
Alto	13 - 15

*Fuente: Elaboración propia*

A continuación, se detallan los resultados.

**Tabla 33***Resultados de la dimensión Presiones*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	24	19.2%
Bajo	23	18.4%
Normal	22	17.6%
Moderado	31	24.8%
Alto	25	20%
Total	125	100%

*Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0***Figura 10***Resultados de la dimensión Presiones**Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0*

Los resultados encontrados nos dicen que el 24.8% de los profesores presentan un nivel moderado de presiones. Se tiene un 20% con un nivel alto. Esto quiere decir que, en el contexto de pandemia, algunos docentes podrían terminar las jornadas laborales extenuados. Por otro lado, indican que se sienten desbordados por el trabajo. Ello genera un moderado y alto nivel de presión en los docentes. Las presiones laborales hacen referencia a factores del ambiente o situaciones, que son percibidos como estímulos y tienen la capacidad de afectar el bienestar de la persona (Travers y Cooper, 1997). De acuerdo a los resultados obtenidos, el trabajo docente podría ser una fuente de estrés para los profesores ya que este es percibido por algunos como un factor amenazante a su bienestar (Ayuso, 2006).

**Tabla 34**

*Medias de los ítems de la dimensión Presiones*

Ítem	Media
Acabo las jornadas de trabajo extenuado(a)	2,98
Se me hace muy duro terminar el curso	3,70
Me siento desbordado(a) por el trabajo	3,43

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

#### **4.3.5 Desmotivación**

Esta dimensión está conformada por 6 ítems y recogen del docente percepciones sobre elementos que podrían afectar negativamente la motivación del profesor para el desarrollo de su labor docente.

A continuación, se detalla el coeficiente de consistencia interna:

**Tabla 35**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.870	6

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

El coeficiente Alfa de Cronbach para la dimensión desmotivación es de 0.87 lo que indica una adecuada escala.

Así, se detallan las medidas estadísticas para las puntuaciones directas de la dimensión desmotivación:

**Tabla 36***Estadísticos de la dimensión Desmotivación*

Estadísticos		Valores
Media		23,5760
Mediana		24,0000
Desv. Desviación		4,61635
Varianza		21,311
Mínimo		7,00
Máximo		30,00
Percentiles	20	20,2000
	40	23,0000
	60	24,6000
	80	28,0000

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, las puntuaciones directas para la dimensión desmotivación tiene un valor mínimo en 7 y un valor máximo en 30. Asimismo, la puntuación promedio es de 23.576. Con el uso de los percentiles se procede a generar las categorías del nivel de estrés para la dimensión desmotivación:

**Tabla 36***Categorías de nivel de estrés para la dimensión Desmotivación*

Nivel	Puntaje directo
Muy bajo	7 - 19
Bajo	20 - 22
Normal	23 - 24
Moderado	25 - 27
Alto	28 - 30

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se detallan los resultados.

**Tabla 37***Resultados de la dimensión Desmotivación*

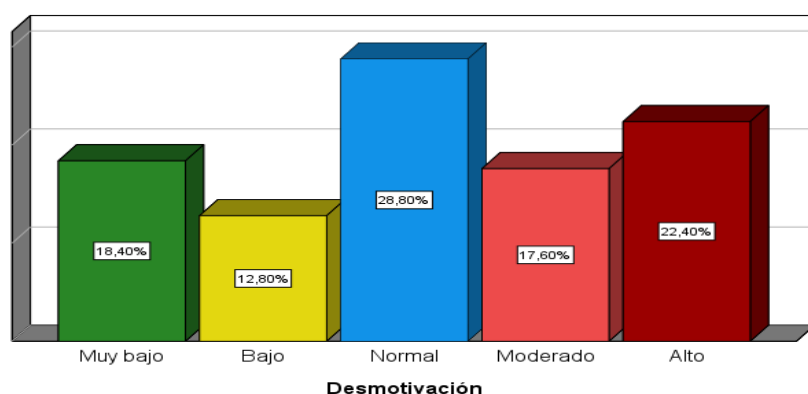
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	23	18.4%
Bajo	16	12.8%
Normal	36	28.8%

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	22	17.6%
Alto	28	22.4%
Total	125	100%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 11**

*Resultados de la dimensión Desmotivación*



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que predomina un nivel normal de desmotivación en los profesores con un 28.80%. Sin embargo, se tiene que, el 22.4% tiene un alto grado de desmotivación, y un 17.6% nivel moderado. Sánchez (2009) indica que la desmotivación en los docentes es el resultado de una serie de problemas propios de la profesión, los cuales tienden a reducir la pasión con la que se ejerce la labor docente y generar desidia, lo cual dificulta afrontar las labores del día a día y desanima a otros a dedicarse a la enseñanza. De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente estudio, en el contexto del trabajo remoto, menos de la cuarta parte de los docentes se cambiarían de trabajo si se les ofreciera las mismas condiciones económicas. Por otro lado, perciben que están lejos de la autorrealización laboral y que antes sus tareas laborales les inunda el desgano.

**Tabla 38**

*Medias de los ítems de la dimensión Desmotivación*

Ítem	Media
Estoy lejos de la autorrealización laboral	3,82
He perdido la motivación por la enseñanza	4,34
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	3,67
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo	3,97

Ítem	Media
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano	3,82
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	3,95

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

#### 4.3.6 Mal Afrontamiento

Esta dimensión está conformada por 7 ítems y recogen del docente percepciones sobre elementos que podría minimizar o maximizar las fuentes de variabilidad del estrés en el docente (Gutiérrez-Santander et al., 2005).

A continuación, se detalla el coeficiente de consistencia interna:

**Tabla 39**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.799	7

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

El coeficiente Alfa de Cronbach para la dimensión mal afrontamiento es de 0.799 lo que indica una adecuada escala.

Así, se detallan las medidas estadísticas para las puntuaciones directas de la dimensión mal afrontamiento:

**Tabla 40**

*Estadísticos de la dimensión Mal Afrontamiento*

Estadísticos		Valores
Media		28,5840
Mediana		28,0000
Desv. Desviación		3,66805
Varianza		13,455
Mínimo		12,00
Máximo		35,00
Percentiles	20	26,0000
	40	28,0000
	60	29,0000
	80	31,8000

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, las puntuaciones directas para la dimensión mal afrontamiento tiene un valor mínimo en 12 y un valor máximo en 35. Asimismo, la puntuación promedio es de 28.584. Con el uso de los percentiles se procede a generar las categorías del nivel de estrés para la dimensión mal afrontamiento:

**Tabla 41**

*Categorías de nivel de estrés para la dimensión Mal Afrontamiento*

Nivel	Puntaje directo
Muy bajo	12 - 25
Bajo	26 - 27
Normal	28 - 28
Moderado	29 - 30
Alto	31 - 35

*Fuente:* Elaboración propia

A continuación, se detallan los resultados.

**Tabla 42**

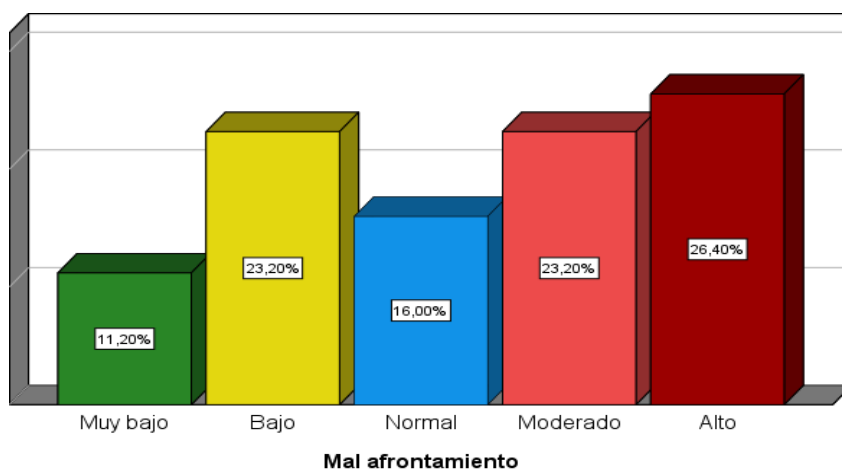
*Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	14	11.2%
Bajo	29	23.2%
Normal	20	16%
Moderado	29	23.2%
Alto	33	26.4%
Total	125	100%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 12**

*Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados encontrados nos indican que, el 26.4% de los docentes presenta un alto grado de mal afrontamiento. Asimismo, se tiene un 23.2% con nivel moderado. De acuerdo con Folkman et

al. (1986), las estrategias de afrontamiento corresponden a respuestas del individuo ante demandas internas y externas al mismo, cuyo objetivo es regular las emociones estresantes que experimente. En función a lo anteriormente indicado y a los resultados obtenidos en el presente estudio, se puede decir que más de la cuarta parte de los docentes tienen una adaptación inadecuada a los cambios surgidos en el trabajo remoto. Así, las relaciones sociales con la familia no son buenas, de presentarse inconvenientes en el tema laboral el docente no sabe gestionarlo y aunque se requiera, no suelen pedir ayuda.

**Tabla 43**

*Medias de los ítems de la dimensión Mal Afrontamiento*

Ítem	Media
Me animo fácilmente cuando estoy triste	3,81
Siempre me he adaptado bien a los cambios que han sufrido en el trabajo	4,34
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo	4,13
Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas	4,32
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera	3,77
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros	4,10
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales	4,12

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

#### 4.3.7 Análisis del Estrés Docente

El siguiente análisis nos muestra el nivel de estrés, considerando los 32 ítems, de forma general:

**Tabla 44**

*Estadísticos del Estrés Docente*

Estadísticos	Valores	
Media	116,4080	
Mediana	117,0000	
Desv. Desviación	19,16234	
Varianza	367,195	
Mínimo	59,00	
Máximo	154,00	
Percentiles	20	103,0000
	40	113,0000
	60	121,0000
	80	133,0000

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0



El puntaje general para el nivel de estrés tiene un mínimo de 59 y un máximo de 154. El puntaje promedio es de 116.41. Con el uso de los percentiles se procede a generar las categorías del nivel de estrés.

**Tabla 45**

*Categorías de nivel de Estrés Docente*

Nivel	Puntaje directo
Muy bajo	59 - 102
Bajo	103 - 112
Normal	113 - 120
Moderado	121 - 132
Alto	133 - 154

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Resultados para cada uno de los niveles:

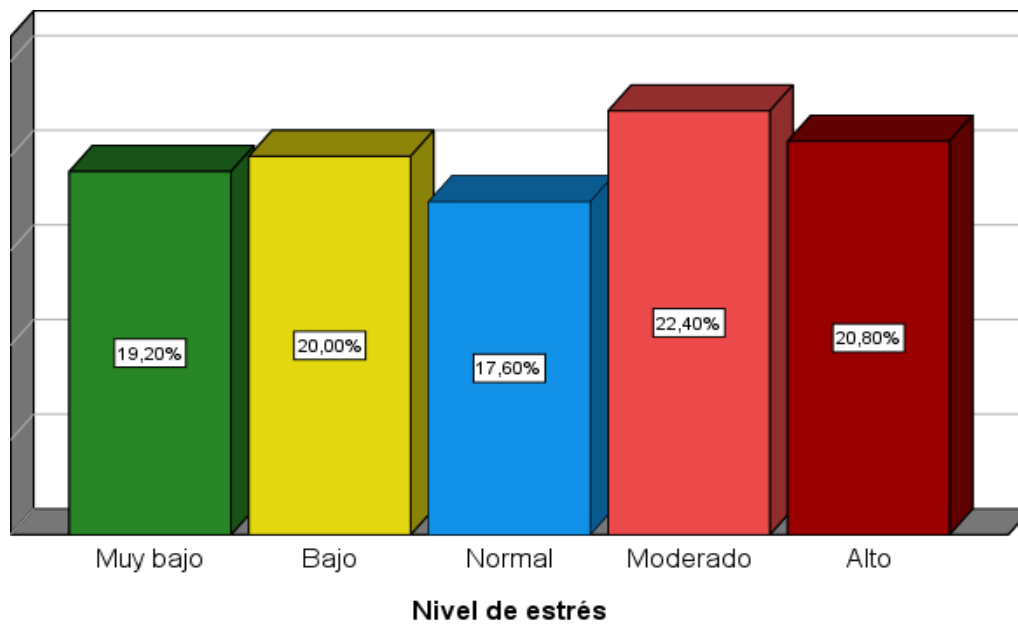
**Tabla 46**

*Resultados del nivel de Estrés Docente*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	24	19.2%
Bajo	25	20%
Normal	22	17.6%
Moderado	28	22.4%
Alto	26	20.8%
Total	125	100%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

En función de los resultados podemos indicar que, el 22.4% tiene un nivel de estrés moderado y un 20.8% alto. Asimismo, el 20% presenta un nivel de estrés bajo y un 19.2% muy bajo. Finalmente, solo el 17.6% presenta un nivel normal de estrés. Se evidencia que la quinta parte de la población estudiada presenta un nivel de estrés crítico. Sin embargo, es importante resaltar que aproximadamente el 43% de los docentes, con un nivel alto y moderado de estrés, están experimentando en un grado considerable sensaciones de tensión y malestar emocional propias del mismo, los cuales estarían relacionados a factores laborales.

**Figura 13***Resultados del nivel de Estrés Docente**Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0**4.3.8 Niveles de estrés para cada dimensión**

La siguiente tabla y gráfico nos muestra, a manera de resumen, los niveles para cada dimensión del estrés:

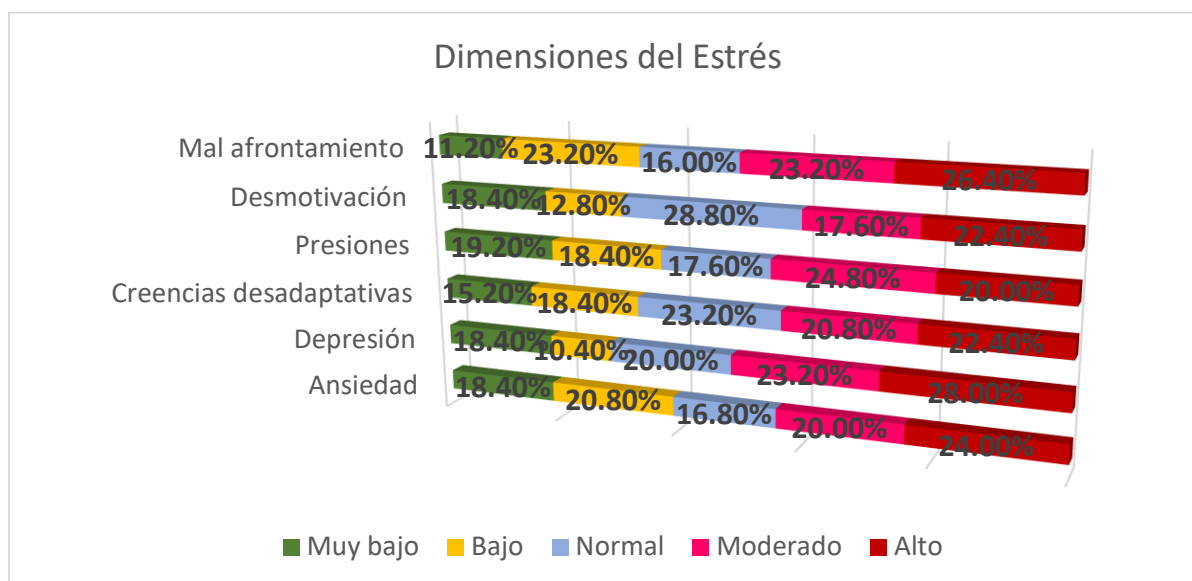
**Tabla 47***Resultados de las dimensiones de Estrés Docente*

Dimensión	Muy bajo	Bajo	Normal	Moderado	Alto
Ansiedad	18.4%	20.8%	16.8%	20.0%	24.0%
Depresión	18.4%	10.4%	20.0%	23.2%	28.0%
Creencias desadaptativas	15.2%	18.4%	23.2%	20.8%	22.4%
Presiones	19.2%	18.4%	17.6%	24.8%	20.0%
Desmotivación	18.4%	12.8%	28.8%	17.6%	22.4%
Mal afrontamiento	11.2%	23.2%	16.0%	23.2%	26.4%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 14**

Resultados de las dimensiones de Estrés Docente



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, en el contexto del trabajo remoto, las dimensiones que generan estrés en el docente son la depresión, el mal afrontamiento y la ansiedad. El impacto de cada una de las dimensiones en los docentes ha sido previamente explicado.

#### 4.4 Dimensiones del nivel de estrés según variables sociodemográficas

##### 4.4.1 Dimensión Ansiedad según variables socio demográficas

**4.4.1.1 Sexo.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión ansiedad de acuerdo al sexo del docente:

**Tabla 48**

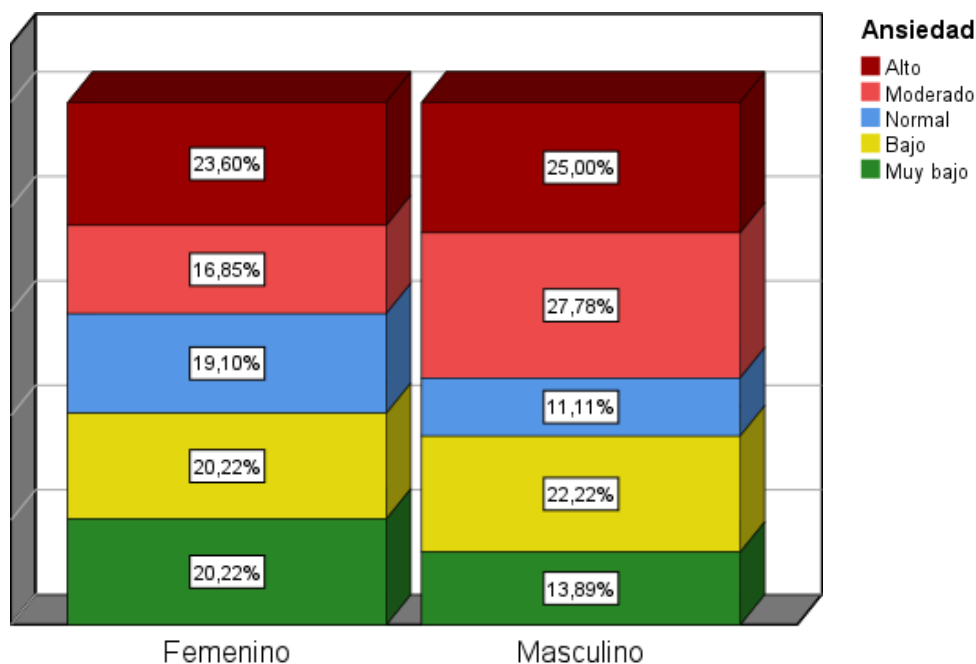
Resultados de la dimensión Ansiedad según Sexo

Categoría	Sexo	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	20.2%	13.9%
Bajo	20.2%	22.2%
Normal	19.1%	11.1%
Moderado	16.9%	27.8%
Alto	23.6%	25.0%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 15**

Resultados de la dimensión Ansiedad según Sexo



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que, del 100% de docentes mujeres el 23.6% presenta un alto nivel de ansiedad. Mientras que para el grupo de docentes varones, este porcentaje es del 25%. Solo el 19.1% de las profesoras presenta un nivel normal de ansiedad, para el caso de los profesores este porcentaje es del 11.11%. Por último, el 20.22% de profesoras presenta un nivel bajo de ansiedad, mientras que el 22.22% de varones experimenta el mismo grado de dicha dimensión. Esto resultados se alinean a lo indicado por Calvarese (2015), quien comenta que los hombres y mujeres reaccionan de forma diferente ante factores de estrés.

**4.4.1.2 Nivel educativo en el que enseña.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Ansiedad de acuerdo al nivel educativo a cargo del docente:

**Tabla 49**

Resultados de la dimensión Ansiedad según nivel educativo en el que enseña

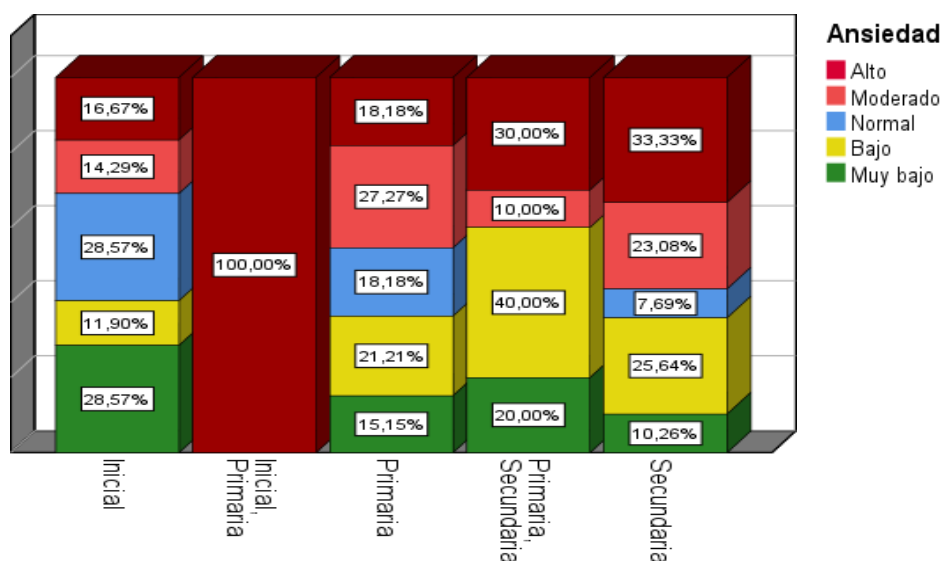
Categoría	Nivel Educativo en el que enseña:				
	Inicial	Inicial, Primaria	Primaria	Primaria, Secundaria	Secundaria
Muy bajo	28.6%	0.0%	15.2%	20.0%	10.3%
Bajo	11.9%	0.0%	21.2%	40.0%	25.6%
Normal	28.6%	0.0%	18.2%	0.0%	7.7%

Categoría	Nivel Educativo en el que enseña:				
	Inicial	Inicial, Primaria	Primaria	Primaria, Secundaria	Secundaria
Moderado	14.3%	0.0%	27.3%	10.0%	23.1%
Alto	16.7%	100.0%	18.2%	30.0%	33.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 16**

Resultados de la dimensión Ansiedad según nivel educativo en el que enseña



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

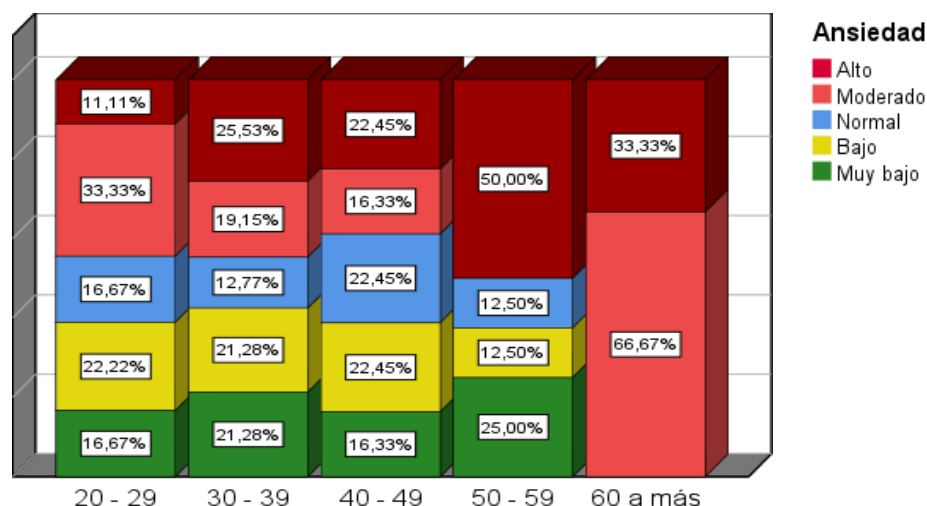
Los resultados nos muestran que, los profesores con mayores valores de ansiedad son los que enseñan en primaria y secundaria; y exclusivamente en secundaria, con 30% y 33% respectivamente para el nivel alto. Sin embargo, es importante resaltar que el 40% de los docentes que enseñan en primaria y secundaria presentan un nivel bajo, mientras que los que enseñan solo en secundaria representan el 25.64%. Importante mencionar además que el grupo que presenta menos niveles de ansiedad corresponde a los docentes de inicial, ya que el 28.57% experimenta un nivel bajo de esta dimensión. Por otro lado, se tiene un docente que se desempeña en los niveles de inicial y primaria que tiene un alto nivel de ansiedad. Así, de acuerdo a los resultados, los docentes suelen experimentar un mayor grado de ansiedad a medida que se incrementa el nivel educativo en el que laboran.

**4.4.1.3 Edad del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Ansiedad de acuerdo a la edad del docente:

**Tabla 50***Resultados de la dimensión Ansiedad según edad*

		Edad (años)				
		20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 a más
Ansiedad	Muy bajo	16.7%	21.3%	16.3%	25.0%	0.0%
	Bajo	22.2%	21.3%	22.4%	12.5%	0.0%
	Normal	16.7%	12.8%	22.4%	12.5%	0.0%
	Moderado	33.3%	19.1%	16.3%	0.0%	66.7%
	Alto	11.1%	25.5%	22.4%	50.0%	33.3%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 17***Resultados de la dimensión Ansiedad según edad*

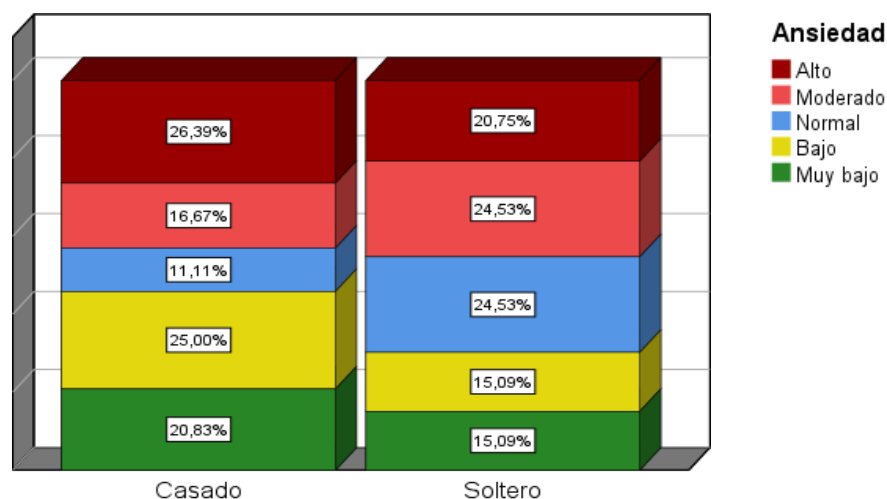
Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que, el grupo de edad que presenta mayor nivel de ansiedad es los de más de 50 a 59 años, en donde el 50% presenta un nivel alto. Le sigue los de 60 años a más, de quienes el 33.33% presenta un nivel alto y el 66.67% un nivel moderado. Esto significa que, el realizar trabajo remoto ha causado un alto nivel de ansiedad en los docentes de mayor edad. De acuerdo con Du et al. (2019) efectivamente, a medida que se va incrementando la edad de las personas, van apareciendo nuevas enfermedades, entre ellas, condiciones de naturaleza psicológica tales como la ansiedad y la depresión, que suelen ser las más comunes.

**4.4.1.4 Estado civil del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Ansiedad de acuerdo al estado civil del docente:

**Tabla 51***Resultados de la dimensión Ansiedad según estado civil*

Categoría	Estado civil	
	Casado	Soltero
Muy bajo	20.8%	15.1%
Bajo	25.0%	15.1%
Normal	11.1%	24.5%
Moderado	16.7%	24.5%
Alto	26.4%	20.8%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0***Figura 18***Resultados de la dimensión Ansiedad según estado civil**Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0*

Los resultados nos indican que, el trabajo remoto ha causado mayor nivel de ansiedad en los casados, dado que se tiene un 26.39% frente a un 20.75% en los solteros. Sin embargo, el 20.83% de los casados presenta un nivel muy bajo de ansiedad y un 25% experimenta un nivel bajo, frente al mismo porcentaje de 15.09% que los solteros presentan para los niveles bajo y muy bajo. Si bien una mayor proporción de los casados tienen altos niveles de ansiedad, alrededor del 45% presenta niveles manejables de esta dimensión, a diferencia de los solteros. Así, se puede decir que los casados podrían manejar de manera más adecuada las sensaciones de inquietud y preocupación que los solteros.

**4.4.1.5 Docentes si tiene o no tienen hijos.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión ansiedad de acuerdo a si el docente tiene hijos:

**Tabla 52**

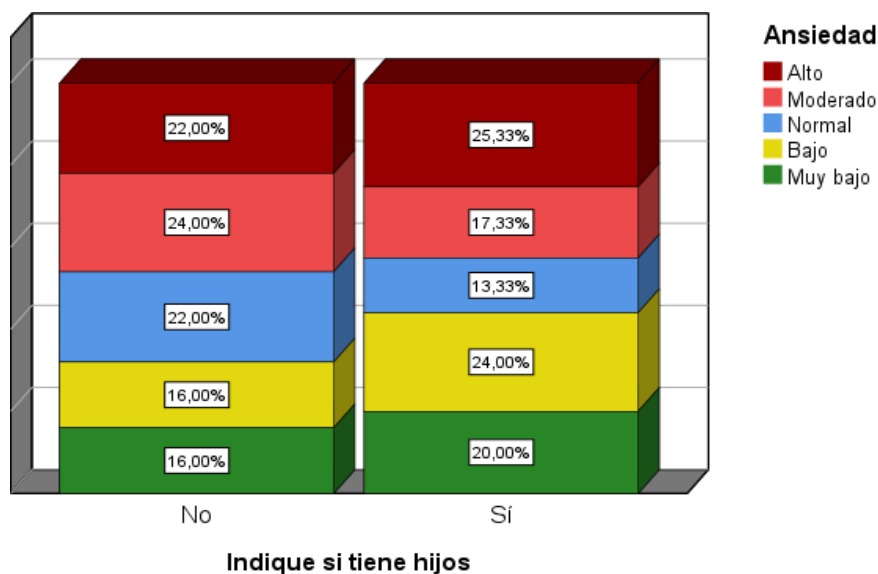
*Resultados de la dimensión Ansiedad según tenencia de hijos*

Categoría	Indique si tiene hijos	
	No	Sí
Muy bajo	16.0%	20.0%
Bajo	16.0%	24.0%
Normal	22.0%	13.3%
Moderado	24.0%	17.3%
Alto	22.0%	25.3%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 19**

*Resultados de la dimensión Ansiedad según tenencia de hijos*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que, el trabajo remoto causa mayores niveles de ansiedad en los docentes que tienen hijos. Ello porque de los docentes que tienen hijos, el 25.33% tiene un alto nivel de ansiedad frente a un 22% de aquellos que no tienen hijos. Asimismo, el 22% de aquellos que no tienen hijos presentan un nivel normal de ansiedad, frente al 13.33% de los que sí tienen hijos. De acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo (2020), muchas familias con hijos están atravesando una



situación complicada dado que debido a la pandemia, las escuelas cerraron sus puertas. Así, ha sido un verdadero reto educar a los hijos desde casa, lo cual ha remarcado la necesidad de cuidado y atención de los mismos.

#### 4.4.2 Dimensión Depresión según variables socio demográficas

**4.4.2.1 Sexo.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Depresión de acuerdo al sexo del docente:

**Tabla 53**

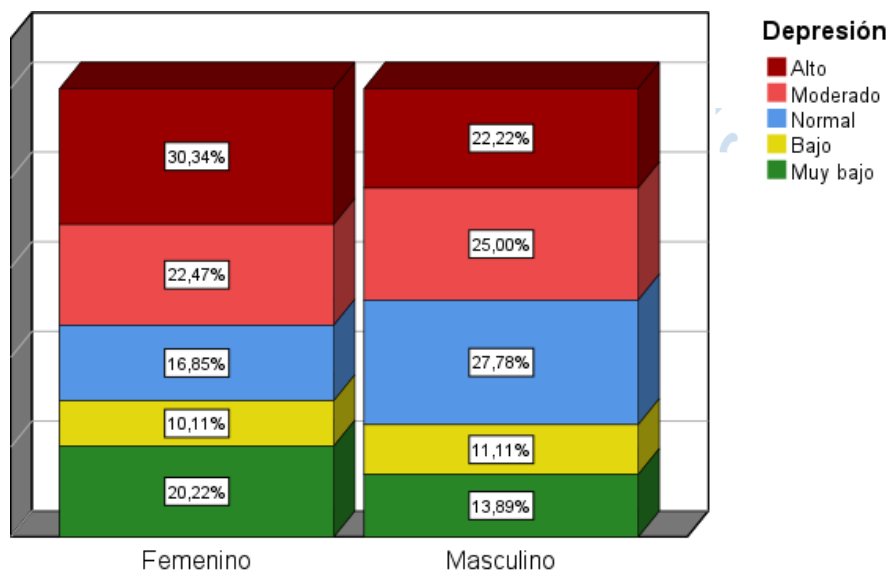
*Resultados de la dimensión Depresión según sexo*

Categoría	Sexo	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	20.2%	13.9%
Bajo	10.1%	11.1%
Normal	16.9%	27.8%
Moderado	22.5%	25.0%
Alto	30.3%	22.2%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 20**

*Resultados de la dimensión Depresión según sexo*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que son las profesoras las que tienen el nivel más alto de depresión con un 30.34%. Para el caso de los profesores, el porcentaje con un nivel alto de depresión es del 22.22%. Asimismo, las docentes presentan un nivel de depresión normal en un 16.85% frente a un 27.78% de los varones. De acuerdo con Kendler et al. (2005) las mujeres presentan tasas mayores de depresión que los hombres, lo cual podría explicarse por diversos factores tales como, por ejemplo, una diferente aplicación de estrategias adaptativas y un estilo de crianza en particular.

**4.4.2.2 Nivel educativo en el que enseña.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Depresión de acuerdo al nivel educativo a cargo del docente:

**Tabla 54**

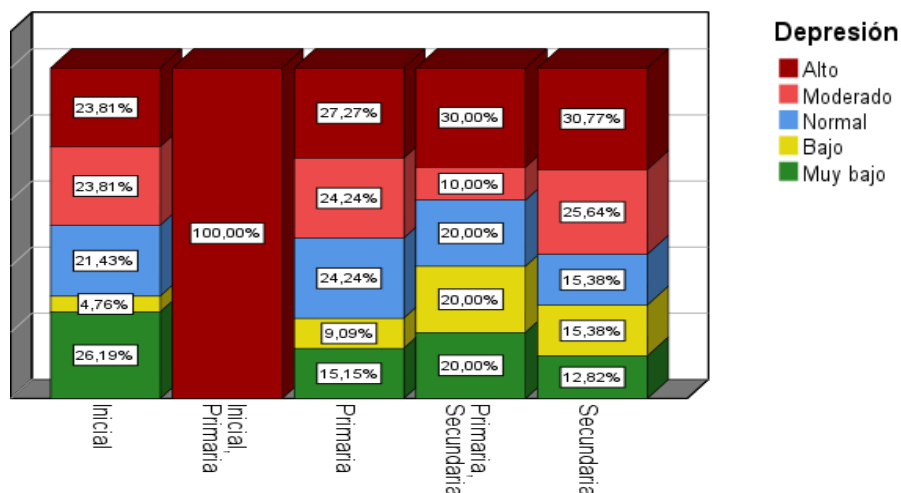
*Resultados de la dimensión Depresión según nivel educativo en el que enseña*

Categoría	Nivel Educativo en el que enseña:				
	Inicial	Inicial, Primaria	Primaria	Primaria, Secundaria	Secundaria
Muy bajo	26.2%	0.0%	15.2%	20.0%	12.8%
Bajo	4.8%	0.0%	9.1%	20.0%	15.4%
Normal	21.4%	0.0%	24.2%	20.0%	15.4%
Moderado	23.8%	0.0%	24.2%	10.0%	25.6%
Alto	23.8%	100.0%	27.3%	30.0%	30.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 21**

*Resultados de la dimensión Depresión según nivel educativo en el que enseña*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que son los docentes del nivel secundaria los que tienen el nivel más alto de depresión con un 30.77%; el 25.64% tiene un nivel moderado. Aquellos que laboran en primaria y secundaria presentan un nivel alto en un 30%, aunque el 20% experimenta un nivel normal. Con respecto a los que laboran en primaria, el 27.27% tiene un nivel de depresión alto, y presentan la misma proporción del 24.24% para los niveles moderado y normal. Asimismo, aquellos que laboran en inicial son los que experimentan los niveles más bajos de depresión con un 26.19%, aunque el 23.81% presenta niveles altos. Por último, se tiene un docente que labora para los niveles de inicial y primaria con un nivel alto de depresión. Al parecer la intensidad de las emociones relacionadas a la depresión sigue una tendencia creciente al incrementar el nivel educativo en el que labora el docente.

**4.4.2.3 Edad del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Depresión de acuerdo a la edad del docente:

**Tabla 55**

*Resultados de la dimensión Depresión según edad*

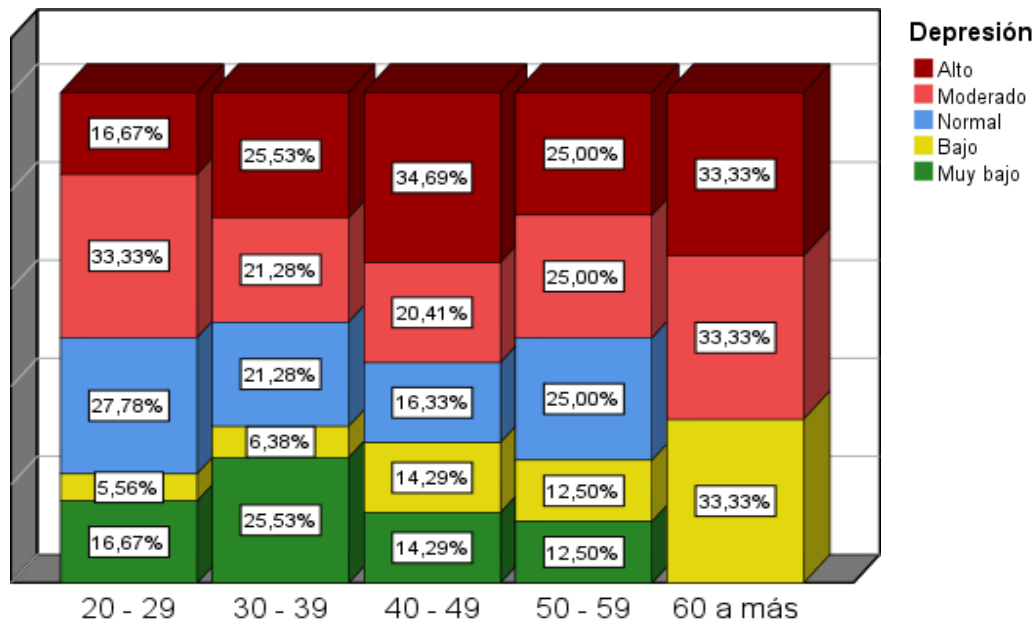
Categoría	Edad (años)				
	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 a más
Muy bajo	16.7%	25.5%	14.3%	12.5%	0.0%
Bajo	5.6%	6.4%	14.3%	12.5%	33.3%
Normal	27.8%	21.3%	16.3%	25.0%	0.0%
Moderado	33.3%	21.3%	20.4%	25.0%	33.3%
Alto	16.7%	25.5%	34.7%	25.0%	33.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que los docentes en un rango de edad entre 40 y 49, el 34.69% tiene un alto nivel de depresión y un 20.41% presenta un nivel moderado. Asimismo, de los docentes con más de 60 años, el 66.66% presenta un moderado o alto nivel de depresión. Por otro lado, es importante resaltar que aquellos que experimentan menos niveles de depresión son los docentes que laboran en inicial con un 16.67% alto y 27.78% en niveles normales. De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo (2020), muchos de los profesionales que se han visto obligados a estar en confinamiento debido a la pandemia, reportan estar padeciendo depresión y agotamiento emocional. La modalidad del teletrabajo ha traído innumerables desafíos tales como familiarizarse con nuevas herramientas tecnológicas, cambios de políticas en el trabajo y el desarrollo de jornadas laborales intercaladas con las obligaciones familiares.

**Figura 22**

Resultados de la dimensión Depresión según edad



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**4.4.2.4 Estado civil del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Depresión de acuerdo al estado civil del docente:

**Tabla 56**

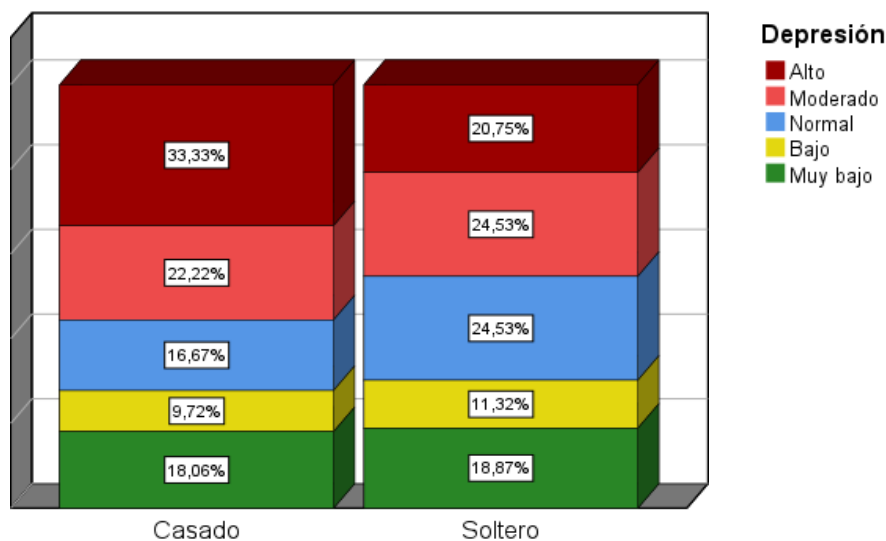
Resultados de la dimensión Depresión según estado civil

Categoría	Estado civil	
	Casado	Soltero
Muy bajo	18.1%	18.9%
Bajo	9.7%	11.3%
Normal	16.7%	24.5%
Moderado	22.2%	24.5%
Alto	33.3%	20.8%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 23**

*Resultados de la dimensión Depresión según estado civil*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados encontrados nos indican que son los profesores casados los que experimentan un mayor nivel de depresión, en el contexto del trabajo remoto. Así se tiene que, de los profesores casados el 33.33% tienen un alto nivel de depresión, le sigue un 22.22% con nivel moderado. Mientras que para los docentes solteros estos porcentajes son del 20.75% y 24.53% respectivamente. Esto podría deberse a que, a partir de la pandemia, se han acentuado los desafíos relacionados con la gestión de tiempos y establecimiento de límites entre la vida privada (aspectos familiares) y el ámbito laboral, dificultándose principalmente la desconexión total con las funciones del trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2020).

**4.4.2.5 Docentes si tienen o no tienen hijos.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Depresión de acuerdo a si el docente tiene hijos:

**Tabla 57**

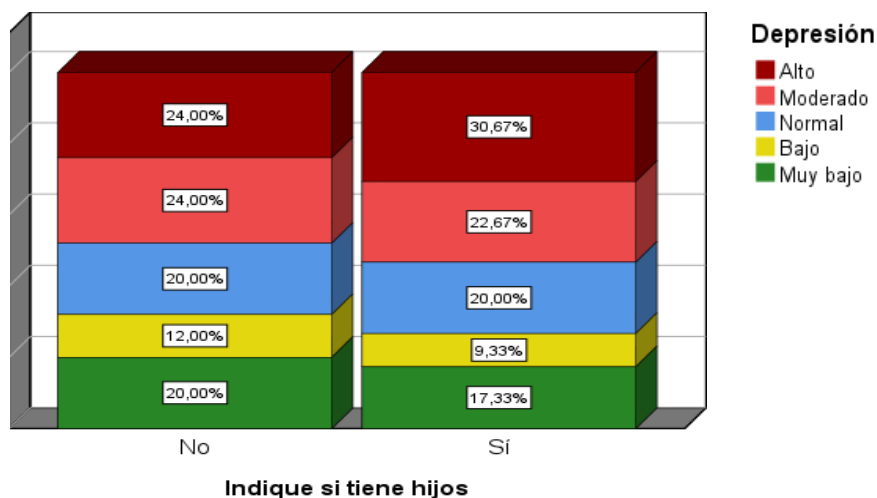
*Resultados de la dimensión Depresión según tenencia de hijos*

Categoría	Indique si tiene hijos	
	No	Sí
Muy bajo	20.0%	17.3%
Bajo	12.0%	9.3%
Normal	20.0%	20.0%
Moderado	24.0%	22.7%
Alto	24.0%	30.7%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 24**

Resultados de la dimensión Depresión según tenencia de hijos



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados encontrados nos dicen que de los profesores que tienen hijos el 30.67% presenta un alto nivel de depresión y el 30.67% un nivel moderado, mientras que para los docentes que no tienen hijos, este porcentaje es del 24% para ambos niveles. Por otro lado, el 20% de ambos grupos de docentes experimentan un nivel normal de depresión. De acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo (2020), el trabajo remoto ha representando grandes retos, especialmente para los padres que tienen hijos pequeños o en edad escolar debido a la dificultad que se tiene para hacer compatible estas tareas de cuidado con sus responsabilidades laborales.

#### 4.4.3 Dimensión Creencias desadaptativas según variables socio demográficas

**4.4.3.1 Sexo.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Creencias desadaptativas de acuerdo al sexo del docente:

**Tabla 58**

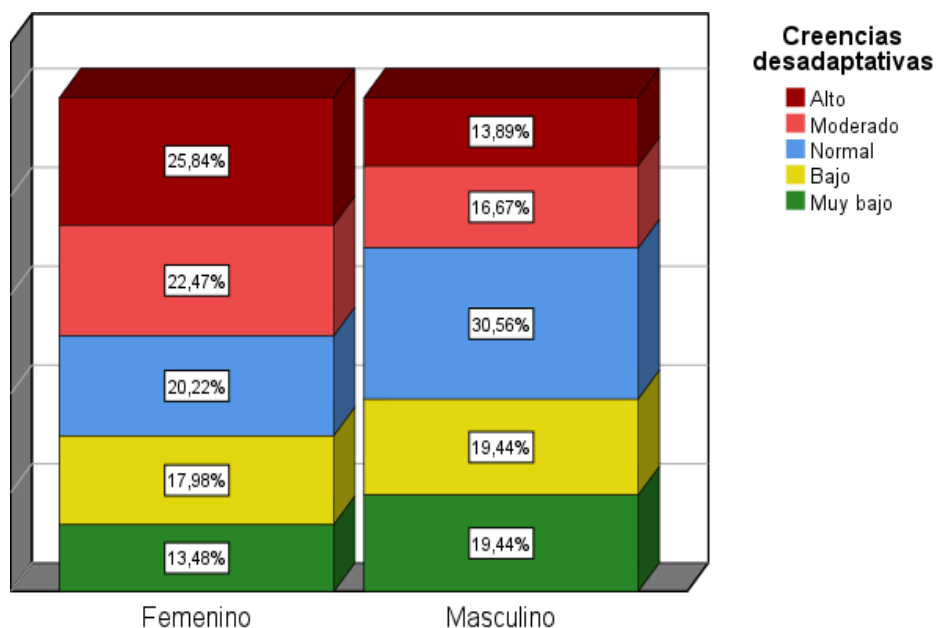
Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según sexo

Categoría	Sexo	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	13.5%	19.4%
Bajo	18.0%	19.4%
Normal	20.2%	30.6%
Moderado	22.5%	16.7%
Alto	25.8%	13.9%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 25**

*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según sexo*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que, de las profesoras el 25.84% presentan un alto nivel en creencias desadaptativas, le sigue un nivel moderado con un 22.47%. Para el caso de los profesores estos porcentajes son del 13.89% y 16.67% respectivamente. Asimismo, el 30.56% de los hombres experimentan un nivel normal de esta dimensión frente al 20.22% de las mujeres. De acuerdo con Bacigalupe et al. (2020), la calidad de la salud mental suele ser más baja en las mujeres, independientemente de otros factores como la edad o grupo social. Por otro lado, García Cruz et al. (2017) indica que el pensamiento rumiante y excesivo suele ser dos veces más frecuente en mujeres que en hombres, lo cual es concordante con los resultados encontrados.

**4.4.3.2 Nivel educativo en el que enseña.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Creencias desadaptativas de acuerdo al nivel educativo a cargo del docente. Ver Tabla 60.

Los resultados nos muestran que, del total de docentes del nivel secundario, el 25.64% presentan nivel alto en creencias desadaptativas y un 15.38% un nivel moderado, aunque resalta el 33.33% que presenta un nivel normal. Para los docentes de primaria, estos porcentajes son del 21.21% y 24.24% respectivamente; y el nivel normal corresponde a un 20%. Por otro lado, de los profesores de inicial, el 23.81% presentan un nivel alto de creencias desadaptativas, al igual que aquellos que

tienen un nivel moderado. Así, los docentes que laboran en primaria y secundaria parecen tener menos creencias desadaptativas que los demás grupos de profesores.

**Tabla 59**

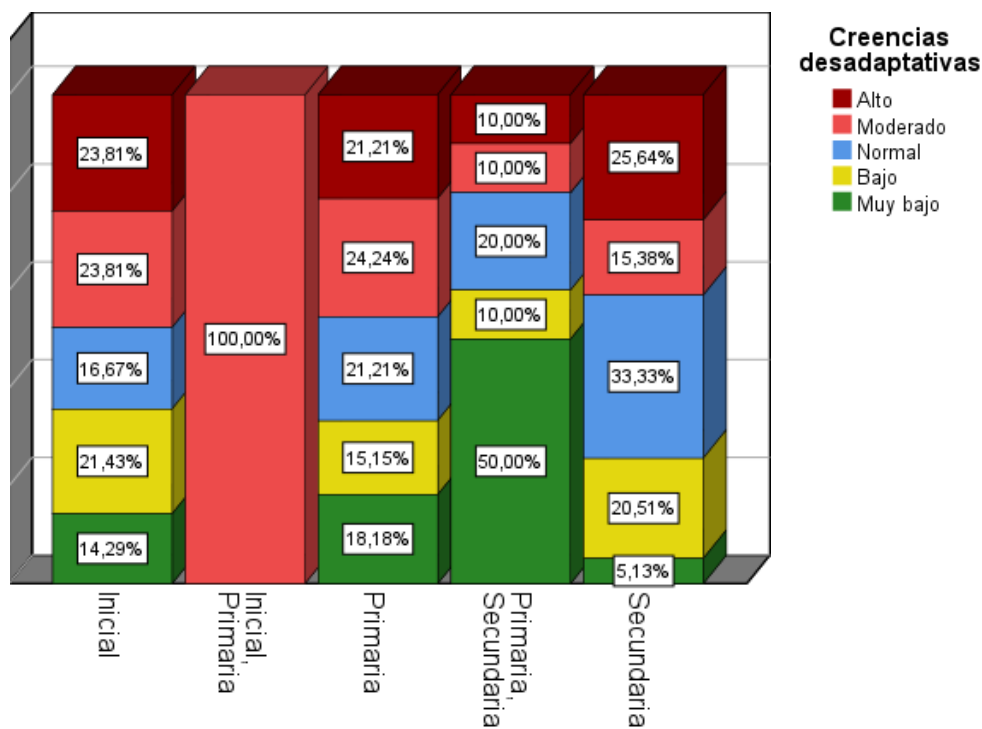
*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según nivel educativo en el que enseña*

		Nivel Educativo en el que enseña:				
		Inicial	Inicial, Primaria	Primaria	Primaria, Secundaria	Secundaria
Creencias desadaptativas	Muy bajo	14.3%	0.0%	18.2%	50.0%	5.1%
	Bajo	21.4%	0.0%	15.2%	10.0%	20.5%
	Normal	16.7%	0.0%	21.2%	20.0%	33.3%
	Moderado	23.8%	100.0%	24.2%	10.0%	15.4%
	Alto	23.8%	0.0%	21.2%	10.0%	25.6%
	<b>Total</b>	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 26**

*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según nivel educativo en el que enseña*



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0



#### 4.4.3.3 Edad del docente.

La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Creencias desadaptativas de acuerdo a la edad del docente:

**Tabla 60**

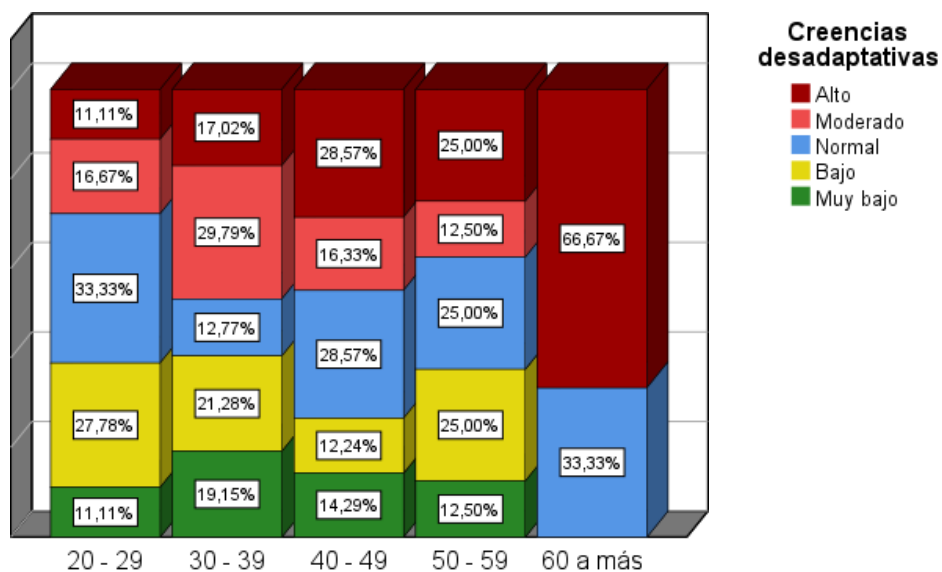
*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según edad*

		Edad (años)				
		20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 a más
Creencias desadaptativas	Muy bajo	11.1%	19.1%	14.3%	12.5%	0.0%
	Bajo	27.8%	21.3%	12.2%	25.0%	0.0%
	Normal	33.3%	12.8%	28.6%	25.0%	33.3%
	Moderado	16.7%	29.8%	16.3%	12.5%	0.0%
	Alto	11.1%	17.0%	28.6%	25.0%	66.7%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 27**

*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según edad*



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados encontrados nos indican que son los docentes con más de 60 años los que presentan el nivel más alto de creencias desadaptativas con un 66.67%. Asimismo, del grupo de docentes con una edad comprendida entre 50 y 59 años, el 25% presenta un alto nivel de creencias desadaptativas, aunque esta misma proporción experimenta un nivel normal y bajo. Por otro lado, el 28.67% de docentes entre 40 y 49 presentan un nivel alto, aunque nuevamente la proporción es la

misma para un nivel normal. Los docentes entre 30 y 39 tienen un nivel alto de creencias desadaptativas en un 17.02% y un nivel moderado en 29.79%. Por último, los profesores de inicial tienen un nivel alto de esta dimensión en 11.11%, aunque sobresale el 33.33% con un nivel normal. Esto significa que, en el contexto del trabajo remoto, son los docentes con mayor edad los que manifiestan malestar con los temas controversiales de la labor docente. Esto es concordante con lo indicado por Du et al. (2019) quien indica que a medida que se incrementa la edad puede aparecer enfermedades como la ansiedad y depresión, condiciones caracterizadas por pensamientos negativos.

**4.4.3.4 Estado civil del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Creencias desadaptativas de acuerdo al estado civil del docente:

**Tabla 61**

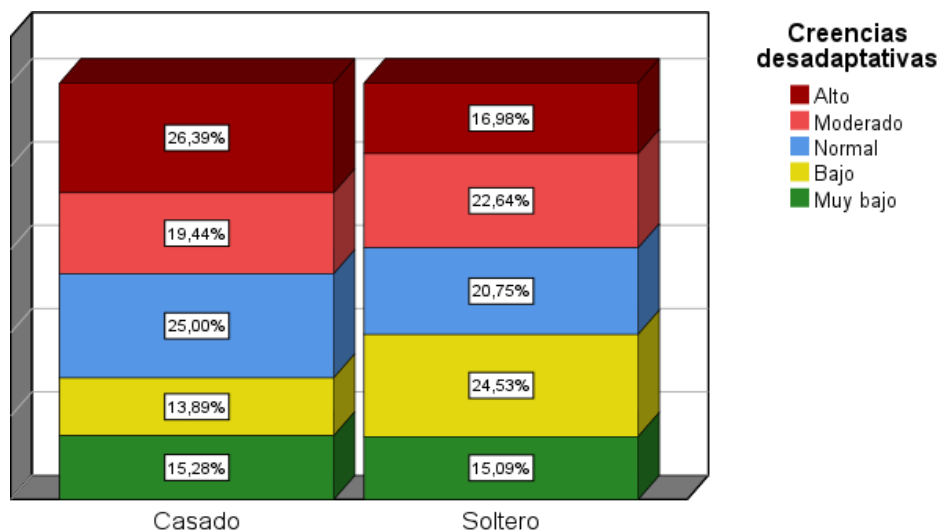
*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según estado civil*

Categoría	Estado civil	
	Casado	Soltero
Muy bajo	15.3%	15.1%
Bajo	13.9%	24.5%
Normal	25.0%	20.8%
Moderado	19.4%	22.6%
Alto	26.4%	17.0%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 28**

*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según estado civil*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados encontrados nos indican que, del total de docentes casados el 26.39% presenta un nivel alto y el 19.44% un nivel moderado para las creencias desadaptativas. Para el caso de los profesores solteros, estos porcentajes son de 16.98% y 22.64%. Asimismo, los casados presentan un nivel normal de 25% pero uno bajo del 13.89%, mientras que los solteros experimentan un 20.75% normal y un 24.53% bajo. Cabe resaltar que los mayores niveles de creencias desadaptativas son concordantes con los resultados obtenidos para las dimensiones de estrés y ansiedad, en donde aquellos docentes que estaban casados presentaban un nivel alto en ambas variables.

**4.4.3.5 Docentes si tiene o no tienen hijos.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Creencias desadaptativas de acuerdo a si el docente tiene hijos:

**Tabla 62**

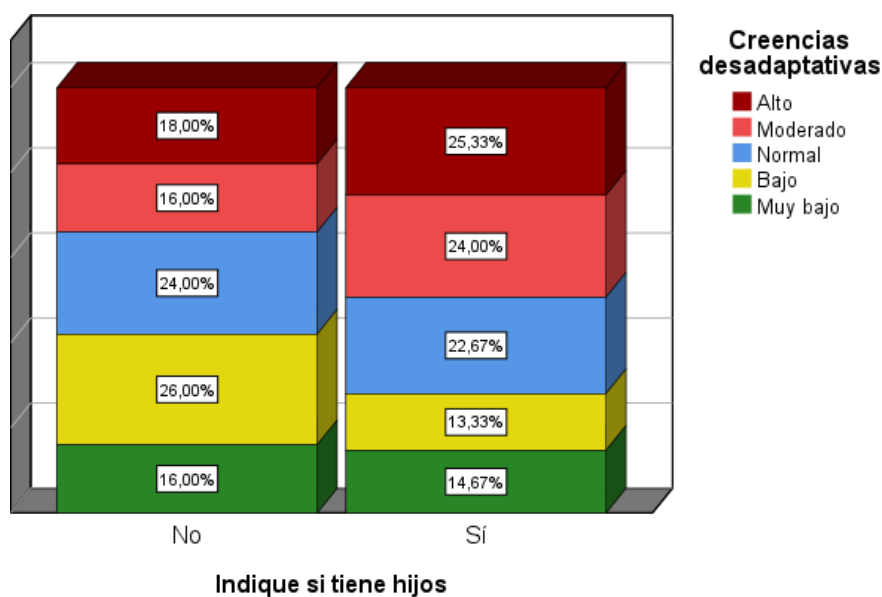
*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según tenencia de hijos*

Categoría	Indique si tiene hijos	
	No	Sí
Muy bajo	16.0%	14.7%
Bajo	26.0%	13.3%
Normal	24.0%	22.7%
Moderado	16.0%	24.0%
Alto	18.0%	25.3%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 29**

*Resultados de la dimensión Creencias Desadaptativas según tenencia de hijos*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, de los docentes con hijos se tiene que el 25.33% presenta un nivel alto de Creencias desadaptativas y el 24% un nivel moderado. Para el caso de los profesores que no tienen hijos, este porcentaje es del 18% y 16% respectivamente, sin embargo, el 26% presenta un nivel bajo de creencias desadaptativas. Estos resultados están en sintonía con lo indicado por la Oficina Internacional del Trabajo (2020). De acuerdo a esta entidad, la difícil conciliación entre los roles familiares y laborales durante la pandemia ha traído consigo un deterioro del bienestar y salud mental de las personas lo cual ha acentuado el nivel de preocupación experimentado por las mismas.

#### 4.4.4 Dimensión Presiones según variables socio demográficas

**4.4.4.1 Sexo.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Presiones de acuerdo al sexo del docente:

**Tabla 63**

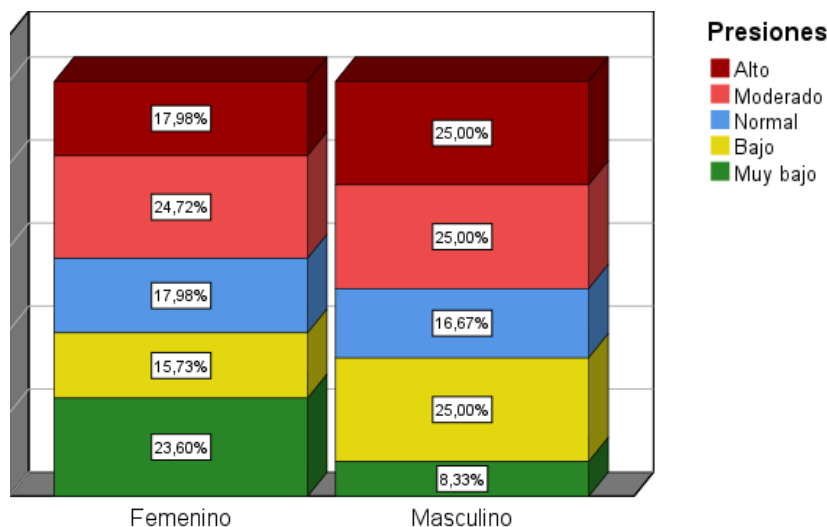
*Resultados de la dimensión Presiones según sexo*

Categoría	Sexo	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	23.6%	8.3%
Bajo	15.7%	25.0%
Normal	18.0%	16.7%
Moderado	24.7%	25.0%
Alto	18.0%	25.0%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 30**

*Resultados de la dimensión Presiones según sexo*



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que los niveles más altos de presión los perciben los profesores varones. Así, del total de profesores de sexo masculino, el 25% tiene un alto nivel de presión, igual porcentaje con el nivel moderado. Para el caso de los profesores de sexo Femenino, estos porcentajes son del 17.98% y 24.72% respectivamente. Al parecer las mujeres del grupo de estudio manejan de manera más adecuada las presiones de la laboral docente con respecto a la gestión de esta variable por parte de los hombres.

**4.4.4.2 Nivel educativo en el que enseña.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Presiones de acuerdo al nivel educativo a cargo del docente:

**Tabla 64**

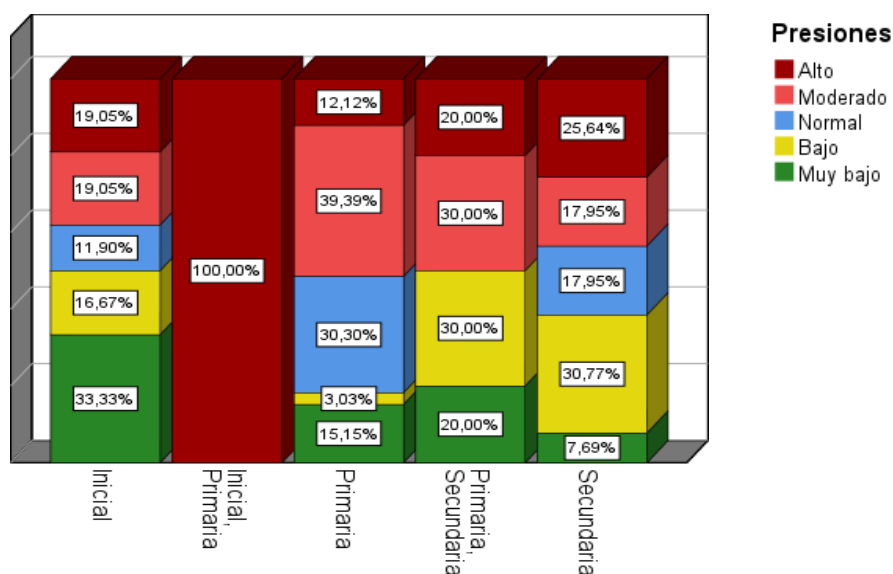
*Resultados de la dimensión Presiones según nivel educativo en el que enseña*

Categorías	Nivel Educativo en el que enseña:				
	Inicial	Inicial, Primaria	Primaria	Primaria, Secundaria	Secundaria
Muy bajo	33.3%	0.0%	15.2%	20.0%	7.7%
Bajo	16.7%	0.0%	3.0%	30.0%	30.8%
Normal	11.9%	0.0%	30.3%	0.0%	17.9%
Moderado	19.0%	0.0%	39.4%	30.0%	17.9%
Alto	19.0%	100.0%	12.1%	20.0%	25.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 31**

*Resultados de la dimensión Presiones según nivel educativo en el que enseña*



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que, del total de docentes que labora en el nivel secundaria el 25.64% presenta un alto nivel de presiones, sin embargo, en este mismo grupo, el 30.77% presenta un nivel bajo de presión. Asimismo, los docentes que laboran en los niveles de primaria y secundaria el 20% tiene un nivel alto de presiones, pero el 30% experimenta un nivel moderado y otro 30% un nivel bajo. Finalmente, se tiene un docente, que representa el 100%, en los niveles de inicial y primaria con un alto nivel de presiones. Por último, se evidencia que los docentes del nivel inicial presentan una mayor proporción de profesores con niveles de presión muy bajas con un 33.33%. Así, estos últimos sabrían manejar de manera más adecuada los factores estresantes propios de la profesión.

**4.4.4.3 Edad del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Presiones de acuerdo a la edad del docente:

**Tabla 65**

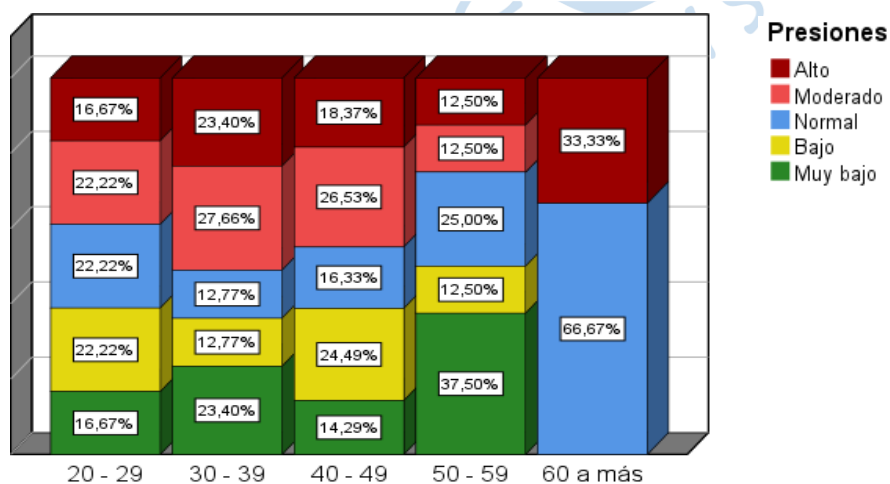
*Resultados de la dimensión Presiones según edad*

		Edad (años)				
		20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 a más
Presiones	Muy bajo	16.7%	23.4%	14.3%	37.5%	0.0%
	Bajo	22.2%	12.8%	24.5%	12.5%	0.0%
	Normal	22.2%	12.8%	16.3%	25.0%	66.7%
	Moderado	22.2%	27.7%	26.5%	12.5%	0.0%
	Alto	16.7%	23.4%	18.4%	12.5%	33.3%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 32**

*Resultados de la dimensión Presiones según edad*



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que, de los docentes con más de 60 años, el 33.33% presenta un alto nivel de presiones, pero, a su vez, el 66.67%, es decir, la mayoría de estos presentan un nivel normal de estrés. Para el grupo de profesores con una edad entre 50 y 59, el 12.5% presenta un alto nivel de esta dimensión, sin embargo, el 37.50% presenta un nivel de presión muy bajo. Los docentes de 40 a 49, experimentan principalmente un nivel de estrés moderado, con un 26.53%, y el 24.49% un nivel bajo. El grupo de docentes con una edad entre 30 y 39 tiene un 23.4% en el nivel alto y un 27.66% en nivel moderado de presiones. Por último, los más jóvenes, de 20 a 29 años, centran su nivel de presión en los niveles moderado, normal y bajo con 22.22% cada uno. Así, se puede decir que en general no hay un alto distorcionamiento por parte de los profesores de las valoraciones que realizan de su profesión (Rodríguez, 2013). El grupo que maneja de manera menos adecuada esta variable sería el de aquellos docentes mayores a 60 años.

**4.4.4.4 Estado civil del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Presiones de acuerdo al estado civil del docente:

**Tabla 66**

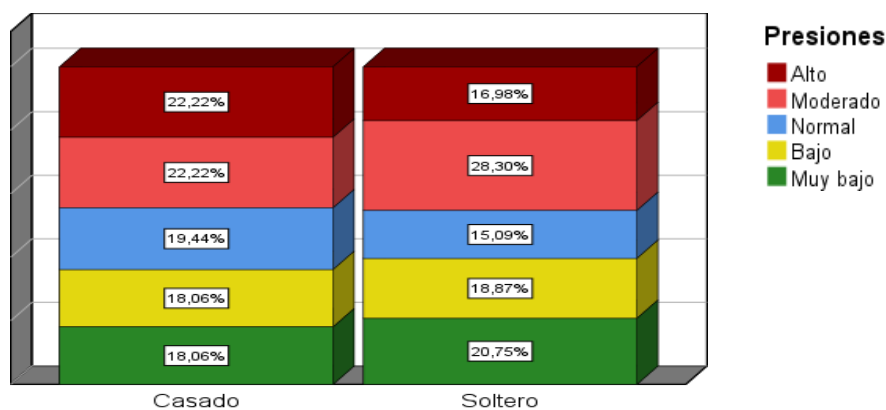
*Resultados de la dimensión Presiones según estado civil*

Categoría	Estado civil	
	Casado	Soltero
Muy bajo	18,1%	20,8%
Bajo	18,1%	18,9%
Normal	19,4%	15,1%
Moderado	22,2%	28,3%
Alto	22,2%	17,0%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 33**

*Resultados de la dimensión Presiones según estado civil*



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Las presiones están relacionadas al adecuado manejo de factores que podrían ser percibidos como extenuantes (Ayuso, 2006). A la luz de los resultados podemos decir que son los docentes casados los que presentan mayores niveles de presiones. Así, del total de profesores casados, el 22.22% tiene un alto nivel de presiones, igual porcentaje con nivel moderado. Para el caso de los solteros, los porcentajes son del 16.98% y 28.3% respectivamente. Al parecer los solteros perciben menos factores estresantes que los casados.

**4.4.4.5 Docentes si tiene o no tienen hijos.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Presiones de acuerdo a si el docente tiene hijos:

**Tabla 67**

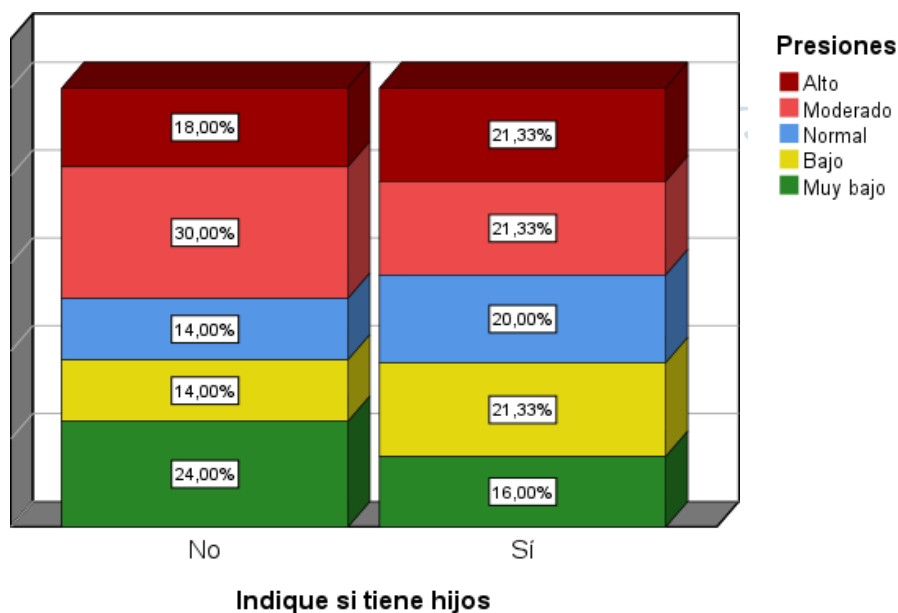
*Resultados de la dimensión Presiones según tenencia de hijos*

Categoría	Indique si tiene hijos	
	No	Sí
Muy bajo	24.0%	16.0%
Bajo	14.0%	21.3%
Normal	14.0%	20.0%
Moderado	30.0%	21.3%
Alto	18.0%	21.3%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0*

**Figura 34**

*Resultados de la dimensión Presiones según tenencia de hijos*



*Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0*



Los resultados encontrados nos indican que, del total de docentes con hijos el 21.33% presenta un alto nivel de presiones, en el contexto del trabajo remoto, porcentaje similar con un nivel moderado y nivel bajo. Para el caso de los docentes sin hijos, el 18% presenta un nivel de presión alto, aunque resalta el 30% con un nivel moderado. Nuevamente esto es concordante con los desafíos que implica tener hijos en casa durante la pandemia, lo cual requiere de mayores exigencias (Oficina Internacional del Trabajo, 2020).

#### 4.4.5 Dimensión Desmotivación según variables socio demográficas

**4.4.5.1 Sexo.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Desmotivación de acuerdo al sexo del docente:

**Tabla 68**

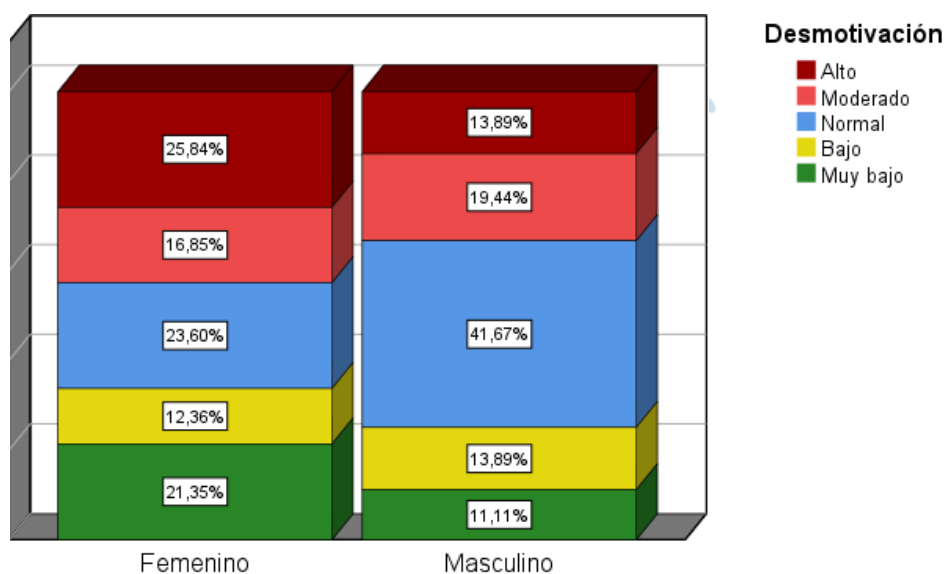
*Resultados de la dimensión Desmotivación según sexo*

Categoría	Sexo	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	21.3%	11.1%
Bajo	12.4%	13.9%
Normal	23.6%	41.7%
Moderado	16.9%	19.4%
Alto	25.8%	13.9%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 35**

*Resultados de la dimensión Desmotivación según sexo*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, del total de profesoras, el 25.84% tiene un alto nivel de desmotivación en el contexto del trabajo remoto, sin embargo, el 23.60% presenta un nivel normal de esta dimensión. Asimismo, se tiene un 16.85% con un nivel moderado. Para el caso de los profesores, el mayor porcentaje está en el nivel normal, con un 41.67%, le sigue el nivel moderado con un 19.44%. Así, se podría decir que en general los hombres presentan un nivel de desmotivación menor que el de las mujeres; por lo que es más probable que sepan afrontar de mejor manera las labores del día a día propias de la enseñanza (Sánchez, 2009).

**4.4.5.2 Nivel educativo en el que enseña.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Desmotivación de acuerdo al nivel educativo a cargo del docente:

**Tabla 69**

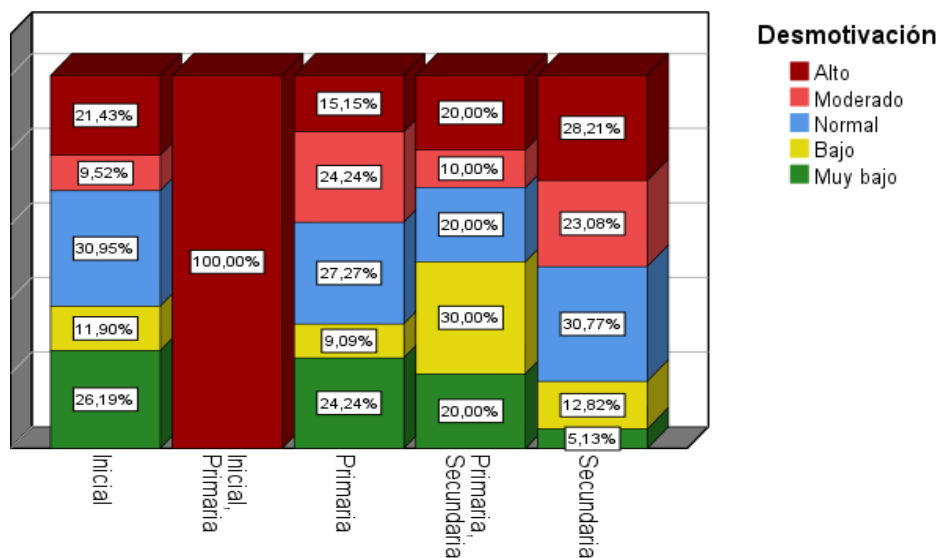
*Resultados de la dimensión Desmotivación según nivel educativo en el que enseña*

Categoría	Nivel Educativo en el que enseña:				
	Inicial	Inicial, Primaria	Primaria	Primaria, Secundaria	Secundaria
Muy bajo	26.2%	0.0%	24.2%	20.0%	5.1%
Bajo	11.9%	0.0%	9.1%	30.0%	12.8%
Normal	31.0%	0.0%	27.3%	20.0%	30.8%
Moderado	9.5%	0.0%	24.2%	10.0%	23.1%
Alto	21.4%	100.0%	15.2%	20.0%	28.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 36**

*Resultados de la dimensión Desmotivación según nivel educativo en el que enseña*



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que el mayor nivel de desmotivación, en el contexto del trabajo remoto, está en los docentes de secundaria con un 28.21% para el nivel alto y 23.08% para el nivel moderado, sin embargo, en este mismo grupo resalta el 30.77% que presenta un nivel normal de desmotivación. Aquellos profesores que enseñan en primaria y secundaria presentan principalmente un nivel bajo de desmotivación, correspondiente al 30% de los mismos. Con respecto a los docentes de primaria, sobresale un 27.27% de profesionales con un nivel normal de desmotivación. Por último, el 30.95% de los docentes de primaria presentan un nivel de desmotivación normal y un 26.19% un nivel bajo.

**4.4.5.3 Edad del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Desmotivación de acuerdo a la edad del docente:

**Tabla 70**

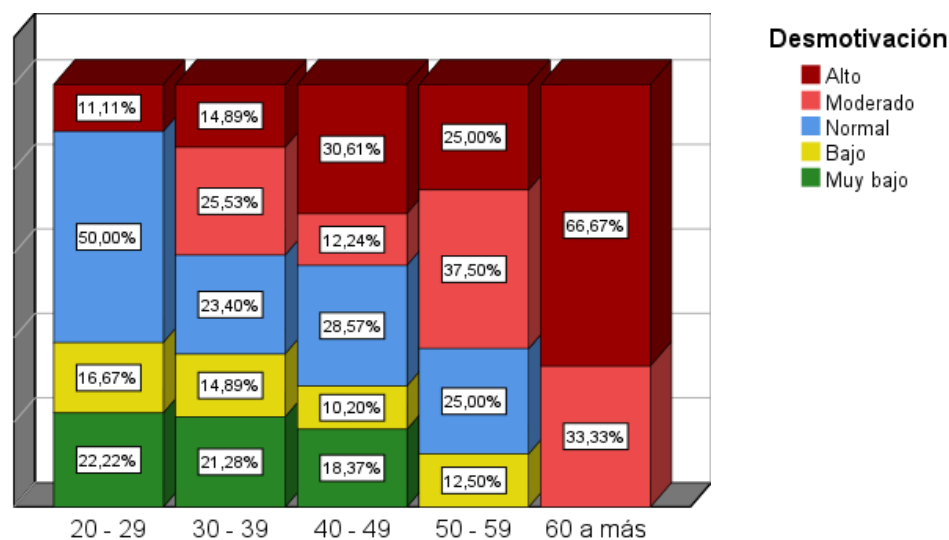
*Resultados de la dimensión Desmotivación según edad*

		Edad (años)				
		20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 a más
Desmotivación	Muy bajo	22.2%	21.3%	18.4%	0.0%	0.0%
	Bajo	16.7%	14.9%	10.2%	12.5%	0.0%
	Normal	50.0%	23.4%	28.6%	25.0%	0.0%
	Moderado	0.0%	25.5%	12.2%	37.5%	33.3%
	Alto	11.1%	14.9%	30.6%	25.0%	66.7%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 37**

*Resultados de la dimensión Desmotivación según edad*



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Para el grupo de docentes con más de 60 años de edad, el 66.67% presenta un alto nivel de desmotivación. Le sigue el grupo de docentes con una edad entre 50 y 59 donde el nivel de desmotivación alto se encuentra en el 25% y el moderado en el 37.5%. Por otro lado, el 30.61% de los docentes de 40 a 49 años presenta un nivel de desmotivación alto, mientras que el 28.57% uno normal. De los docentes del rango de 30 a 39 años, el 25.53% presenta un nivel moderado de desmotivación y el 23.40% un nivel normal. Por último, los docentes de 20 a 29 años presentan principalmente un nivel de desmotivación normal, en un 50%; solo el 11.11% presenta un nivel alto. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede ver que existe una tendencia de crecimiento del nivel de desmotivación en función al incremento de edad de los docentes.

**4.4.5.4 Estado civil del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Desmotivación de acuerdo al estado civil del docente:

**Tabla 71**

*Resultados de la dimensión Desmotivación según estado civil*

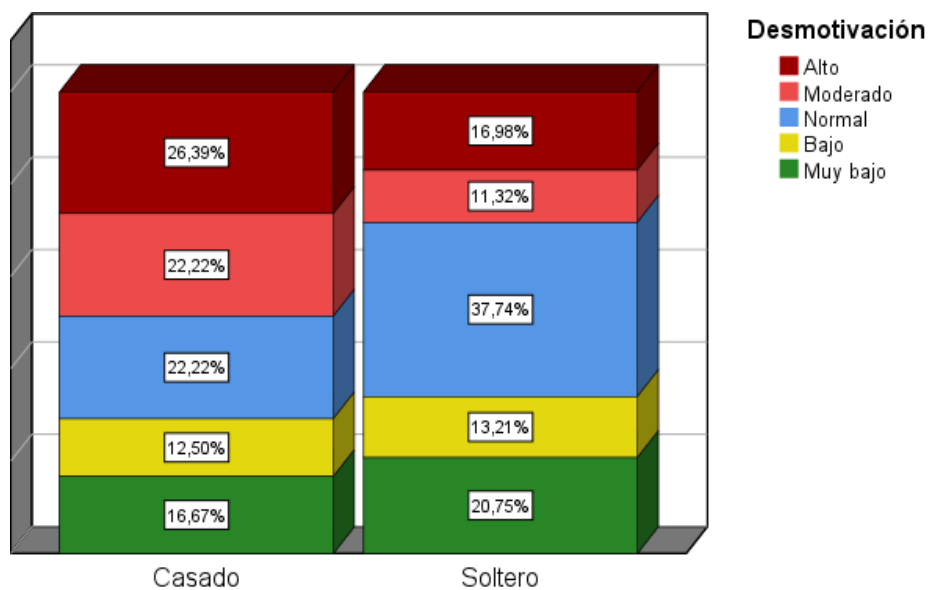
Categorías	Estado civil	
	Casado	Soltero
Muy bajo	16.7%	20.8%
Bajo	12.5%	13.2%
Normal	22.2%	37.7%
Moderado	22.2%	11.3%
Alto	26.4%	17.0%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que, del total de docentes casados el 26.39% tiene un alto nivel de desmotivación y un 22.22% un nivel moderado, al igual que aquellos que presentan un nivel normal en esta dimensión. Para el caso de los profesores solteros, el 16.98% presenta un nivel alto de desmotivación, sin embargo, sobresale el 37.74% con un nivel normal. Al parecer los profesores solteros han experimentado menos desidia con respecto a su profesión producto de problemas propios de la misma, a diferencia de aquellos que se encuentran casados.

**Figura 38**

Resultados de la dimensión Desmotivación según estado civil



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**4.4.5.5 Docentes si tiene o no tienen hijos.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Desmotivación de acuerdo a si el docente tiene hijos:

**Tabla 72**

Resultados de la dimensión Desmotivación según tenencia de hijos

Categorías	Indique si tiene hijos	
	No	Sí
Muy bajo	22.0%	16.0%
Bajo	12.0%	13.3%
Normal	36.0%	24.0%
Moderado	12.0%	21.3%
Alto	18.0%	25.3%
Total	100.0%	100.0%

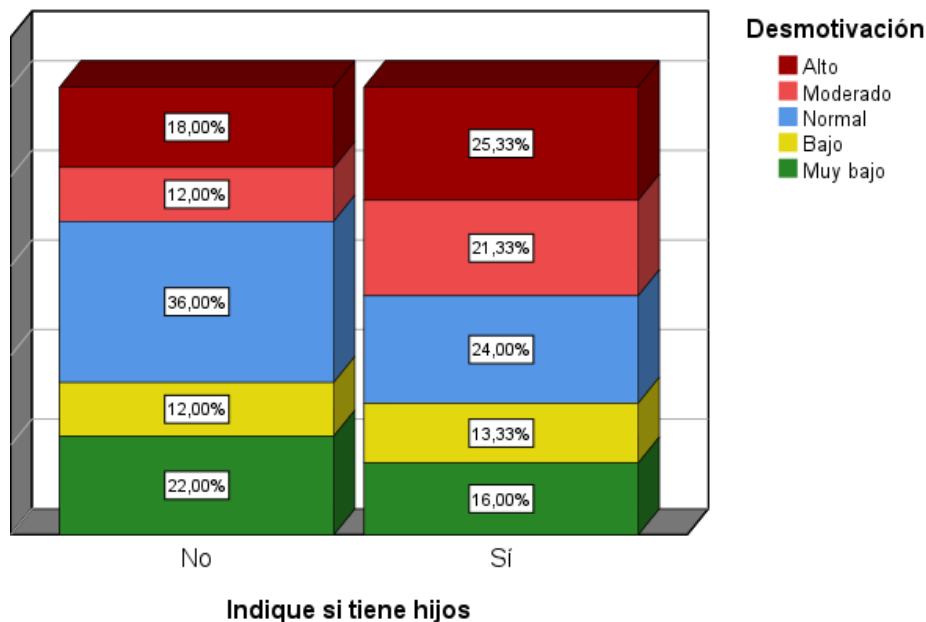
Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos indican que, del total de docentes con hijos el 25.33% tiene un alto nivel de desmotivación, le sigue el nivel moderado con un 21.33%, sin embargo, el 24% tiene un nivel normal de desmotivación. Para el caso de los docentes que no tienen hijos, el 18% presenta un alto nivel de desmotivación, pero es importante mencionar que el 36% de estos profesores presentan un nivel normal. Esto significa que, en el contexto del trabajo remoto, los docentes con hijos experimentan un

mayor nivel de desmotivación frente a los profesores sin hijos, quienes estarían un tanto más motivados por el desarrollo de la labor docente.

**Figura 39**

*Resultados de la dimensión Desmotivación según tenencia de hijos*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

#### 4.4.6 Dimensión Mal afrontamiento según variables socio demográficas

**4.4.6.1 Sexo.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Mal afrontamiento de acuerdo al sexo del docente:

**Tabla 73**

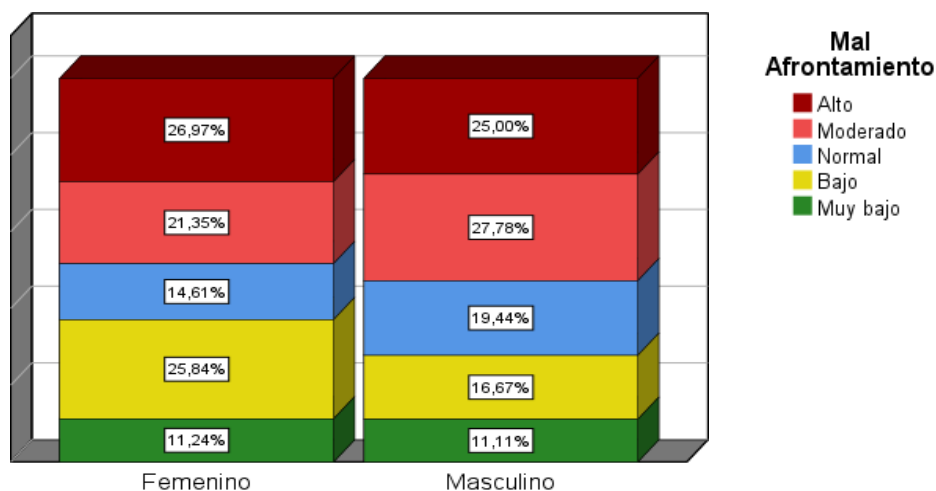
*Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según sexo*

Categorías	Sexo	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	11.2%	11.1%
Bajo	25.8%	16.7%
Normal	14.6%	19.4%
Moderado	21.3%	27.8%
Alto	27.0%	25.0%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 40**

Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según sexo



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados encontrados nos indican que, del total de profesoras, el 26.97% presenta un nivel alto de mal afrontamiento y el 21.35% presenta un nivel moderado. Asimismo, sobresale el 25.84% con un nivel normal de mal afrontamiento. Para el caso de los profesores, el 27.78% tiene un nivel moderado de mal afrontamiento, le sigue el nivel alto con un 22.22% y un 19.44% con un nivel normal. Al parecer, en el contexto de trabajo remoto, son los docentes del sexo masculino los que perciben que las fuentes de estrés se maximizan, por lo que las estrategias de afrontamiento utilizadas por estos podrían no estar regulando de manera adecuada las emociones negativas (Folkman et al., 1986).

**4.4.6.2 Nivel educativo en el que enseña.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Mal afrontamiento de acuerdo al nivel educativo a cargo del docente:

**Tabla 74**

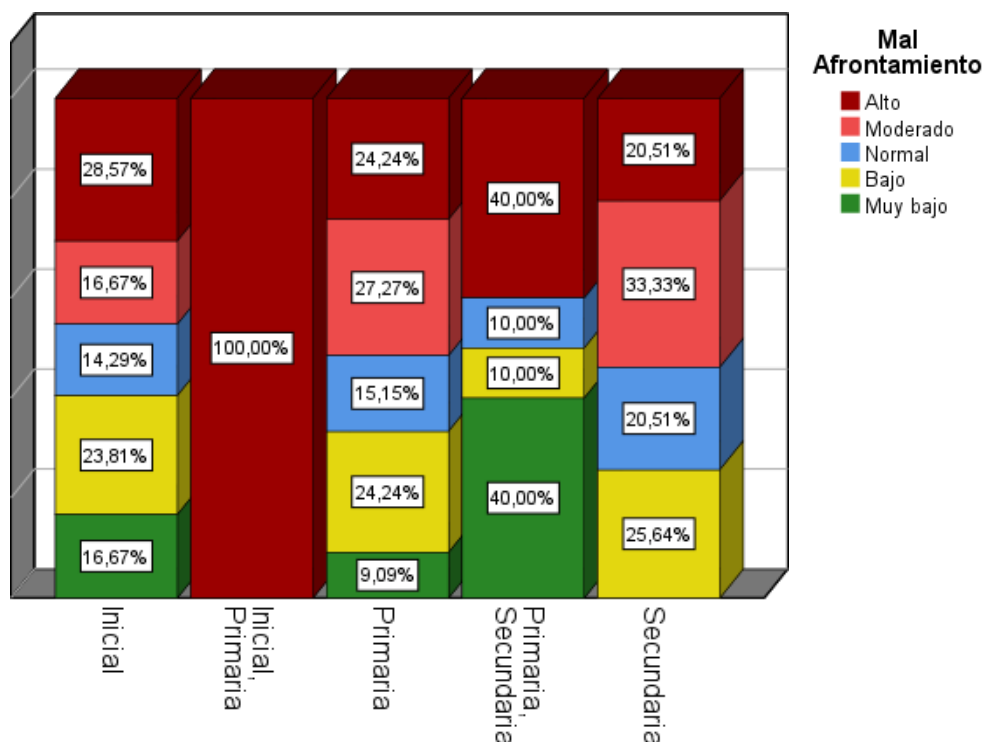
Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según nivel educativo en el que enseña

Categorías	Nivel Educativo en el que enseña				
	Inicial	Inicial, Primaria	Primaria	Primaria, Secundaria	Secundaria
Muy bajo	16.7%	0.0%	9.1%	40.0%	0.0%
Bajo	23.8%	0.0%	24.2%	10.0%	25.6%
Normal	14.3%	0.0%	15.2%	10.0%	20.5%
Moderado	16.7%	0.0%	27.3%	0.0%	33.3%
Alto	28.6%	100.0%	24.2%	40.0%	20.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 41**

Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según nivel educativo en el que enseña



Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0

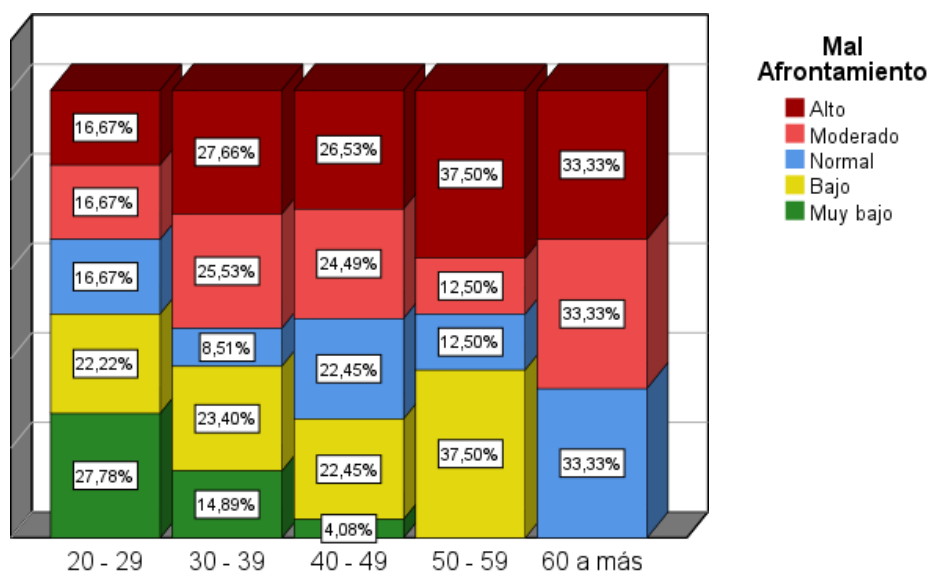
Los resultados nos indican que, son los docentes que laboran en los niveles de primaria y secundaria los que tienen los niveles más altos de mal afrontamiento. Esto es, del grupo de docentes que trabaja tanto en el nivel primaria como en secundaria, el 40% tiene un alto nivel mal afrontamiento, sin embargo, llama la atención que la misma proporción presente un nivel muy bajo. El docente que labora en inicial y primaria indica que tiene un alto nivel en esta dimensión. Otro grupo que sobresale es el de nivel inicial, en donde el 28,57% presenta un nivel alto de mal afrontamiento. Por último, aquellos grupos que presentan un nivel bajo en esta dimensión con respecto a los demás grupos son los profesores que laboran en primaria y secundaria con 24,24% y 25,64% respectivamente. Estos últimos dos grupos, junto con los profesores que trabajan en primaria y secundaria, contemplarían a aquellos docentes cuyas estrategias de afrontamiento son las más adecuadas para hacerle frente a la labor docente.

**4.4.6.3 Edad del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Mal afrontamiento de acuerdo a la edad del docente:



**Tabla 75***Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según edad*

Categoría	Edad (años)				
	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 a más
Muy bajo	27.8%	14.9%	4.1%	0.0%	0.0%
Bajo	22.2%	23.4%	22.4%	37.5%	0.0%
Normal	16.7%	8.5%	22.4%	12.5%	33.3%
Moderado	16.7%	25.5%	24.5%	12.5%	33.3%
Alto	16.7%	27.7%	26.5%	37.5%	33.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0***Figura 42***Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según edad**Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0*

Los resultados nos indican que, del grupo de docentes mayores a 60 años, el 33.33% presenta un nivel alto de mal afrontamiento, la misma proporción se repite para aquellos que presentan un nivel moderado y normal. Para el grupo entre 50 y 59 años, el 37.50% presenta un nivel alto de mal afrontamiento, sin embargo, se ve la misma proporción para aquellos que experimentan un nivel bajo de esta dimensión. De aquellos profesores entre 40 y 49, el 26.53% presentan un nivel alto de mal afrontamiento, el 24.49% un nivel moderado y la proporción del 22.45% se repite para un nivel normal y bajo. Con respecto a los docentes de 30 a 39 años, el 27.66% presenta un nivel alto de mal

afrontamiento, el 25.53% un nivel moderado y un 23.40% un nivel bajo. Por último, del grupo de 20 a 29 años el 16.67% presenta un nivel alto de mal afrontamiento, porcentaje que se repite para aquellos que presentan un nivel moderado y normal de esta dimensión; sin embargo, el 22.22% presenta un nivel bajo y el 27.78% un nivel muy bajo. En los resultados obtenidos se puede ver que mientras aumenta la edad también aumenta la intensidad de esta dimensión lo cual indica que no habría una adecuada regulación del estrés. Sin embargo, curiosamente, también incrementa el porcentaje de docentes que presentan un nivel normal de mal afrontamiento.

**4.4.6.4 Estado civil del docente.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Mal afrontamiento de acuerdo al estado civil del docente:

**Tabla 76**

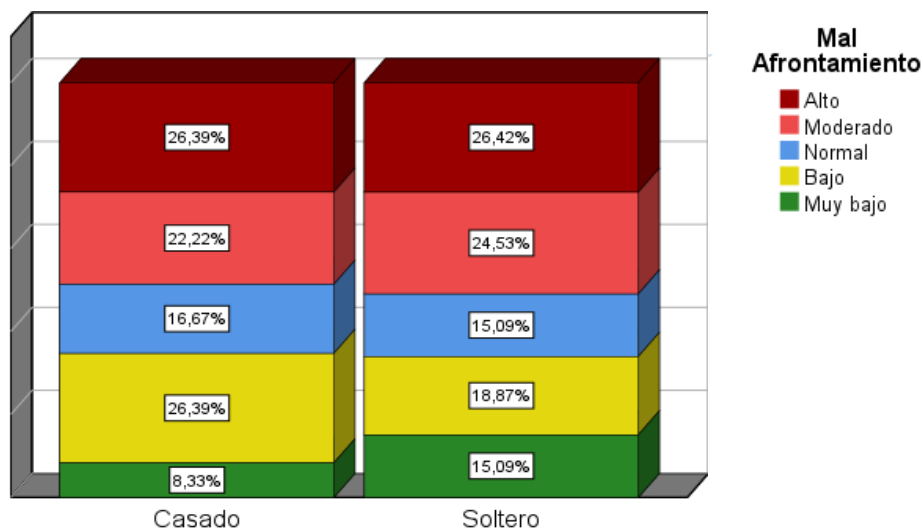
*Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según estado civil*

Categorías	Estado civil	
	Casado	Soltero
Muy bajo	8.3%	15.1%
Bajo	26.4%	18.9%
Normal	16.7%	15.1%
Moderado	22.2%	24.5%
Alto	26.4%	26.4%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

**Figura 43**

*Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según estado civil*



*Fuente:* Elaboración propia en SPSS 27.0

Los resultados nos muestran que, del grupo de docentes casados el 26.39% presenta un alto nivel de mal afrontamiento. Por otro lado, se tiene un 22.22% con un nivel moderado. Para el grupo de profesores solteros, el 26.42% presenta un alto nivel de mal afrontamiento. Esto quiere decir que, en el contexto del trabajo remoto, los docentes casados y solteros perciben de manera similar que las fuentes que originan el estrés, por cual tienen adaptaciones cognitivas y esfuerzos conductuales parecidos (Folkman et al., 1986).

**4.4.6.5 Docentes si tiene o no tienen hijos.** La siguiente tabla nos detalla los niveles de estrés para la dimensión Mal afrontamiento de acuerdo a si el docente tiene hijos:

**Tabla 77**

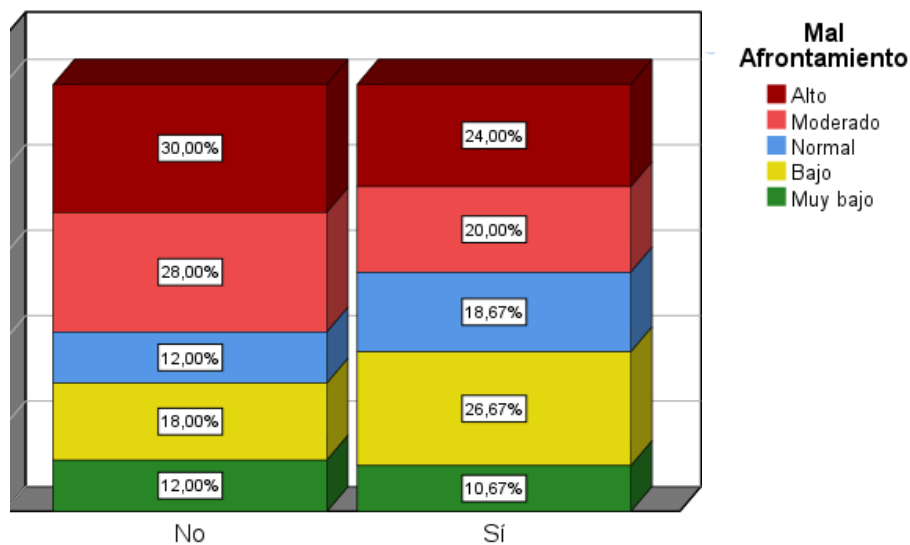
*Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según tenencia de hijos*

Categorías	Indique si tiene hijos	
	No	Sí
Muy bajo	12.0%	10.7%
Bajo	18.0%	26.7%
Normal	12.0%	18.7%
Moderado	28.0%	20.0%
Alto	30.0%	24.0%
Total	100.0%	100.0%

*Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0*

**Figura 44**

*Resultados de la dimensión Mal Afrontamiento según tenencia de hijos*



*Fuente: Elaboración propia en SPSS 27.0*

Los resultados encontrados nos muestran que, del grupo de docentes que no tienen hijos el 30% tiene un nivel alto de mal afrontamiento y el 28% experimenta un nivel moderado. Para el grupo de profesores con hijos, el 24% presenta un nivel alto y el 20% un nivel moderado, sin embargo, el 26.67% tiene un nivel normal. Al parecer aquellos docentes que no tienen hijos perciben de una manera más adaptativas las fuentes de estrés propio de la labor del profesor.



## Conclusiones

En el estudio participaron 125 docentes, pertenecientes a dos instituciones educativas. La distribución indica que, el 33,6% de los profesores trabajan en el nivel inicial. Asimismo, tenemos un docente, que representa el 0,8%, que se desempeña en los niveles Inicial y Primaria. El 31,2% de los docentes trabaja en el nivel secundario. Predomina el sexo femenino, con 89 docentes que representan el 71,2%, luego se tienen a 36 profesores que es el 28.8%. El 39.2% de los profesores tiene una edad comprendida entre 40 y 49 años, este es el intervalo de edad predominante. Le sigue con un 37,6% los docentes con una edad de 30 a 39 años. Por último, con respecto al estado civil el 57.6% son casados y el 42.40% solteros, lo cual es concordante con aquellos que tienen hijos, quienes representan el 60% de la población.

Con respecto a las variables demográficas, se puede indicar que: i) Los factores que generan más estrés en las profesoras son la depresión, el mal afrontamiento y las creencias desadaptativas. Para los profesores son la ansiedad, las presiones y el mal afrontamiento. ii) Los docentes que suelen presentar mayores niveles de estrés presentan una edad mayor a 60 años. Específicamente los factores que acentúan la sensación de estrés laboral en este grupo son las creencias desadaptativas y la desmotivación. iii) Para los docentes casados los factores de estrés laboral son la depresión y la desmotivación, mientras que para los solteros es el mal afrontamiento. iv) Los docentes que tienen hijos experimentan depresión como mayor factor de estrés laboral. Para los docentes que no tienen hijos, el mal afrontamiento y depresión sustentan el estrés presente.

En el contexto de clases virtuales por el COVID 19, el nivel de ansiedad es alto para el 24% de los docentes. Un 20% tiene un nivel moderado, aunque el 20.80% ha experimentado un nivel bajo de esta dimensión. Esto significa que, el contexto de la pandemia genera en el docente algunos síntomas psicológicos, sensación de angustia, reacciones de sobresalto y activación fisiológica (Sierra, 2003). Así, los profesores perciben que deberían actuar con más calma en las tareas laborales, que la tensión en el trabajo podría alterar sus hábitos alimenticios y que en la institución en que laboran existen algunas situaciones de tensión que hacen que se les acelere el pulso.

Respecto al estrés laboral por depresión, el 28% presenta un nivel alto, intervalo en el cual se concentra el mayor porcentaje de docentes. Un 23.20% presenta un moderado nivel de depresión, le sigue un 20% con nivel normal. Los porcentajes de nivel alto y moderado representan aproximadamente la mitad de la población de estudio. Esto significa que, el realizar la labor docente en el entorno actual podría ser un factor de riesgo para desarrollar depresión o experimentar síntomas relacionados a esta condición. Así, la sensación de desmoronamiento sería el principal síntoma que indicaría la existencia de depresión. Esto guarda relación con lo indicado por Piqueras Rodríguez et al. (2009) quien menciona que la depresión puede acentuar la percepción de situaciones desagradables para la persona que las experimenta.

El 23.2% de los profesores presentan un nivel normal en la dimensión creencias desadaptativas. Asimismo, un 22.4% experimenta un nivel alto y un 20.8% un nivel moderado. De acuerdo a las respuestas obtenidas, algunos profesores piensan que socialmente se valora muy poco la profesión y que el salario percibido es muy poco motivador. Esto es concordante con lo indicado por Travers y Cooper (1997), quienes comentan que los docentes suelen tener mayores responsabilidades, sin embargo, a estos no se les facilita los medios necesarios para adaptarse a las exigencias de la profesión.

Los resultados encontrados nos dicen que, el 24.8% de los profesores presentan un nivel moderado de presiones. Se tiene un 20% con un nivel alto. Esto quiere decir que, en el contexto de pandemia, algunos docentes podrían terminar las jornadas laborales extenuados. Por otro lado, indican que se sienten desbordados por el trabajo. Ello genera un moderado y alto nivel de presión en los docentes. De acuerdo a los resultados obtenidos, el trabajo docente podría ser una fuente de estrés para los profesores ya que este es percibido por algunos como un factor amenazante a su bienestar (Ayuso, 2006).

Los resultados nos muestran que predomina un nivel normal de desmotivación en los profesores con un 28.80%. Sin embargo, se tiene que, el 22.4% tiene un alto grado de desmotivación, y un 17.6% nivel moderado. De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente estudio, en el contexto del trabajo remoto, menos de la cuarta parte de los docentes se cambiarían de trabajo si se les ofreciera las mismas condiciones económicas. Por otro lado, perciben que están lejos de la autorrealización laboral y que antes sus tareas laborales les inunda el desgano.

El 26.4% de los docentes presenta un alto grado de mal afrontamiento. Asimismo, se tiene un 23.2% con nivel moderado. Así, más de la cuarta parte de los docentes no tienen la capacidad de adaptarse adecuadamente a los cambios surgidos en el trabajo remoto. Las relaciones sociales con la familia no son buenas, de presentarse inconvenientes en el tema laboral el docente no sabe gestionarlo y aunque se requiera, no suelen pedir ayuda.

Finalmente, a la luz de los resultados globales sobre la variable principal de estudio, el estrés laboral, se puede indicar que, el 22.4% tiene un nivel de estrés moderado y un 20.8% alto. Asimismo, el 20% presenta un nivel de estrés bajo y un 19.2% muy bajo. Finalmente, solo el 17.6% presenta un nivel normal de estrés. Se evidencia que la quinta parte de la población estudiada presenta un nivel de estrés crítico. Sin embargo, es importante resaltar que aproximadamente el 43% de los docentes, con un nivel alto y moderado de estrés, están experimentando en un grado considerable sensaciones de tensión y malestar emocional, los cuales estarían relacionados a factores laborales. Así, en el contexto del trabajo remoto, las dimensiones que generan más estrés en el docente son la depresión, el mal afrontamiento y la ansiedad.

## Recomendaciones

Debido a la relevancia de la salud mental de los trabajadores, es sumamente importante que las instituciones educativas en donde se ha realizado el estudio elaboren planes de seguridad y salud en el trabajo tomando en cuenta factores psicosociales como son las variables estudiadas en la presente investigación.

Para disminuir los niveles de ansiedad experimentando por los docentes, las instituciones educativas podrían ofrecer talleres o cursos de gestión de tiempo a fin de manejar de manera más óptima las funciones que desempeñan, aunque también sería adecuado evaluar la correcta asignación de las mismas. Por otro lado, se podría implementar asesorías relacionadas a alimentación adecuada, podrían ayudar a que los profesores mejoren sus hábitos alimenticios.

A fin reducir y manejar los síntomas relacionados a depresión, la institución podría promover acciones concretas como la realización de actividades físicas o la práctica de ejercicios de relajación. Asimismo, es necesario facilitar asistencia psicológica personalizada.

Con respecto a la mejora de las creencias desadaptativas, se puede promover un ambiente más participativo en donde la opinión y sugerencias de los docentes sea tomada en cuenta. Así, por ejemplo, se aconseja la implementación de canales de sugerencias o el desarrollo de espacios de conversación con los coordinadores de cada nivel educativo, los cuales permitan agendar reuniones con cada jefe. Por otro lado, es necesario revisar la oferta de valor que se ofrece a los docentes como trabajadores, a fin de determinar si esta se puede fortalecer de acuerdo a las posibilidades de cada colegio.

Para gestionar de manera más adecuada las presiones de la labor docente, se podrían poner en marcha programas que tengan como finalidad crear espacios de recreación en donde los docentes puedan tener periodos de descanso. Asimismo, se podrían aprovechar las semanas vacacionales de los alumnos para ofrecer lapsos de tiempo de descanso para los docentes. Por último, sería conveniente revisar los cuadros vacacionales registrados e incentivar a tomar días de vacaciones a quienes aún no los han tomado.

La desmotivación que actualmente experimentan algunos docentes podría verse reducida a través de la ejecución de planes de desarrollo profesional para cada docente, programas de capacitaciones de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de cada nivel, y sesiones constantes de feedback que permitan al profesor tener una idea clara de la calidad de su trabajo.

Con el fin de fortalecer las estrategias de afrontamiento de los profesores, se podrían implementar charlas y capacitaciones enfocadas a reconocer las señales que indican la presencia de estrés, identificar los agentes estresores y elaborar planes de acción efectivos para gestionar los mismos.

Se sugiere realizar un estudio a futuro en condiciones normales de trabajo, de tal manera que se pueda evaluar la evolución de los niveles de estrés de acuerdo a las dimensiones estudiadas. De esta manera se podría comparar las mismas variables en contexto normal frente a los resultados encontrados durante la pandemia.

Finalmente, como limitaciones del estudio tenemos que la modalidad en que se ha aplicado el cuestionario es de auto-reporte, por lo cual, las respuestas pueden tener sesgos de corte personal. Asimismo, la muestra es relativamente pequeña y el contexto del que proceden los participantes es limitado por lo que los resultados no podrán ser generalizados. Esto responde a las condiciones que se han presentado para realizar el estudio tales como el contexto producido por la pandemia que limita la interacción social y el trabajo de campo, el reducido presupuesto y acceso a profesionales de la educación que realizan trabajo remoto. En este sentido, la información y resultados obtenidos reflejan únicamente la realidad de lo que está sucediendo en el momento en que se ha aplicado la encuesta. Así, en futuros estudios similares se podrían incluir a más instituciones a fin de obtener una muestra de mayor tamaño.





## Lista de referencias

- <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/noticias/86976-presidente-vizcarra-dio-a-conocer-primer-caso-de-infeccion-por-coronavirus-en-el-peru-e-hizo-un-llamado-a-la-poblacion-a-mantener-la-calma>
- Agudo Moreno, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 172-187.
- Aguiar Acosta, A., & Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre estrés docente y síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 265-278.
- Alvarado Pintado, L., & Agurto Mejía, H. (2009). *Estadística para Administración y Economía con aplicaciones en Excel*. Lima: San Marcos.
- Asti Vera, A. (1968). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires: Kapelusz .
- Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-14.
- Bacigalupe, A., Cabezas, A., Baza Bueno, M., & Martín, U. (2020). El género como determinante de la salud mental y su medicalización. Informe SESPAS 2020. *Gaceta Sanitaria*, 61-67.
- Barría, C. (1 de Junio de 2020). *BBC News*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52843655>
- BBC News*. (16 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51902989>
- Berenzon Gorn, S., Tuburcio Sainz, M., & Medina-Mora Icaza, M. (2005). Variables demográficas asociadas con la depresión: Diferencias entre hombres y mujeres que habitan en zonas urbanas de bajos ingresos. *Salud Mental*, 33-40.
- Bresó Esteve, E., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Calvarese, M. (2015). The Effect of Gender on Stress Factors: An Exploratory Study among University Students. *Social Sciences*, 1177-1184.
- Caplan, R. D. (1987). Person - Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Tome Perspectives, and Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 248-267.
- Carranco Madrid, S. d., & Pando Moreno, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el periodo 2013-2017. *Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 522-554.

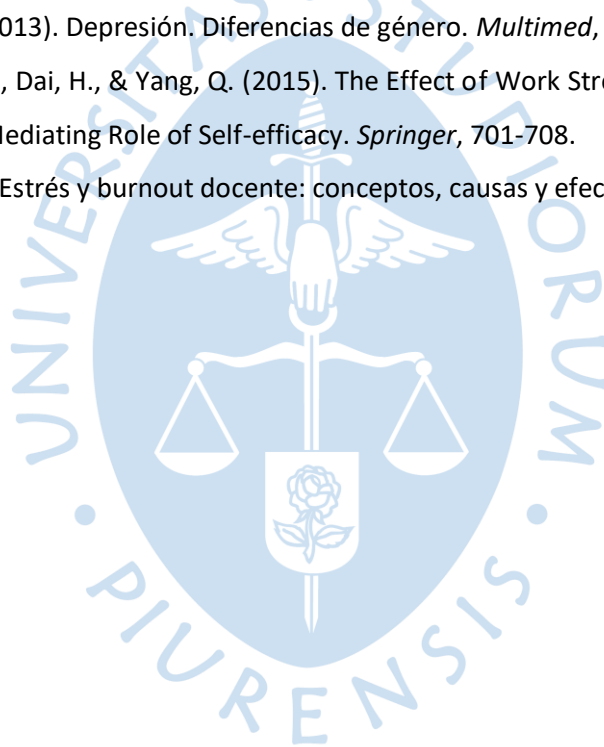
- De Croon, E., Van Der Bakk, A., Blonk, R. W., & Frings-Dresen, M. (2000). Job stress and psychosomatic health complaints among Dutch truck drivers: A re-evaluation of Karasek's interactive job demand-control model. *Stress Medicine*, 101-107.
- De la Quintana, J. (4 de Mayo de 2020). *CNN Español*. Obtenido de <https://cnnespanol.cnn.com/2020/05/04/alerta-peru-retomara-actividad-economica-en-cuatro-fases-2/>
- Díaz Naranjo, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *CES Salud Pública*, 80-84.
- Domínguez Chávez, J. (2020). *Entendiendo el teletrabajo*. Obtenido de ResearchGate: [https://www.researchgate.net/publication/340952399\\_Entendiendo\\_el\\_teletrabajo](https://www.researchgate.net/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo)
- Du, W., Zhou, J., Liu, J., Yang, X., Wang, H., & He, M. (2019). Social-Demographic Correlates of the Mental Health Conditions among the Chinese Elderly. *Sustainability*, 1-13.
- Edwards, J. R. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. *Theories of organizational stress*, 28-67.
- El Peruano*. (26 de Junio de 2020). Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-las-medidas-que-debe-observar-decreto-supremo-no-116-2020-pcm-1869114-1/>
- Fincham, F. D., & Beach, S. R. (1999). Conflict in marriage: Implications for Working with Couples. *Annual Reviews*, 47-77.
- Frías-Navarro, D., & Pascual Soler, M. (2012). Prácticas del análisis factorial exploratorio (AFE) en la investigación sobre conducta del consumidor y marketing. *Suma Psicológica*, 47-58.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 992-1003.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, Coping, health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 571-579.
- Galdeano, H., Godoy, P., & Cruz, I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 174-180.
- Gallardo Pérez, H. d., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, C. S. (2018). Modelo estructural para evaluar el estrés en profesionales que orientan a la niñez en programas de formación inclusiva. *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*, 120-134.
- García Cruz, R., Valencia Ortiz, A. I., Hernández-Martínez, A., & Rocha Sánchez, T. E. (2017). Pensamiento rumiativo y depresión entre estudiantes universitarios: repensando el impacto del género. *Revistas Interamericana de Psicología*, 406-416.
- Garmendia, M. L. (2007). Análisis factorial: una aplicación en el cuestionario de salud general de Goldberg, versión de 12 preguntas\*. *Revista Chilena de Salud Pública*, 57-65.

- Gestión*. (12 de Abril de 2020). Obtenido de <https://gestion.pe/mundo/coronavirus-peru-es-el-segundo-pais-con-mas-casos-de-coronavirus-en-sudamerica-en-la-vispera-estaba-en-cuarto-lugar-pandemia-nndc-noticia/>
- Gestión*. (18 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://gestion.pe/peru/coronavirus-en-peru-toque-de-queda-desde-las-800-pm-hasta-las-500-am-a-partir-de-hoy-noticia/>
- Gestión*. (3 de Octubre de 2020). Obtenido de <https://gestion.pe/peru/levantan-cuarentena-focalizada-en-el-pais-pero-con-inmovilizacion-los-domingos-en-algunas-regiones-coronavirus-peru-covid-19-nndc-noticia/>
- Gestión*. (1 de Febrero de 2021). Obtenido de <https://www.gob.pe/12365-coronavirus-medidas-para-enfrentar-la-pandemia-segun-nivel-de-alerta-y-region>
- Gutiérrez-Santander, P., & Morán-Suárez, S. S.-V. (2005). Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 47-61.
- Harrison, R. V., & Edwards, J. R. (1993). Job Demands and Worker Health: Three - Dimensional Reexamination of the Relationship Between Person - Environment Fit and Strain. *Journal of Applied Psychology*, 628 - 648.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Houtman, I., Jettinghoff, Cedillo, L., & Organization, W. H. (19 de 01 de 2021). *World Health Organization*. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
- Huamanchumo Alfaro, L. C. (2016). Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática*. (4 de Mayo de 2021). Obtenido de <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/cerca-de-600-mil-maestros-conmemoran-su-dia-en-el-peru-12287/#:~:text=Mayor%C3%ADa%20de%20los%20maestros%20tienen,de%2050%20a%2059%20a%C3%B1os.>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Kendler, K. S., Myers, J., & Prescott, C. A. (2005). Sex Differences in the Relationship Between Social Support and Risk for Major Depression: A Longitudinal Study of Opposite-Sex Twin Pairs. *Psychiatry*, 250-256.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Kulakova, O., Moreno Jiménez, B., Garrosa, E., Sánchez Hernández, M. O., & Aragón, A. (2017). Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. *Acta de Investigación Psicológica*, 2679-2690.

- Lal Pandey, D. (2020). Work Stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 124-135.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 297-308.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (19 de 01 de 2021). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Leon Rubio, J., Navarro, A., & M.L. (Diciembre de 2007). *Fundación MAPFRE Medicina*. Obtenido de [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/17028/file\\_1.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/17028/file_1.pdf?sequence=1)
- López Bacilio, E. A., & Reyes Contreras, D. (2019). El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo - Perú, 2019. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO.
- Luceño Moreno, L. (2008). Introduction to Job Stress. *Revista de Psicología y Educación*, 107-109.
- Mañas Rodríguez, M. Á., Muñoz Alba, E., & Pecino Medina, V. (2012). Realidad Organizacional y Teletrabajo. *Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 105-122.
- Martín, P., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2003). El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de-sastre? *Revista de relaciones laborales*.
- Maslach, C. (2003). *Burnout The cost of caring*. Los Altos: Malor Book.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1991). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 1-14.
- Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress at Work. *Occupational and Environmental Medicine*, 67-72.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. *Mérida*.
- Novoa-Chapilliquén, S. (Febrero de 2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Oficina Internacional del Trabajo. (01 de Febrero de 2020). *El Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm)
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dr. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 59-63.
- Organización Mundial de la Salud. (18 de Junio de 2020). *Salud Ocupacional*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)

- Organización Mundial de la Salud*. (21 de Enero de 2021). Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/depression/es/>
- Osio Havriluk, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital . *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93-109.
- 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*.
- Parihuamán-Aniceto, M. (Mayo de 2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón-Piura*. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Pascual Jimeno, A., & Conejero López, S. (2015). La desmotivación del profesora universitario y su relación con variables sociodemográficas. *Apuntes de Psicología*, 5-16.
- Pieró, J. M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, 31-40.
- Piqueras Rodríguez, J. A., Ramos Linares, V., Martínez González, A. E., & Oblitas Guadalupe, L. A. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Suma Psicológica*, 85-112.
- Plataforma digital única del estado peruano*. (4 de Mayo de 2020). Obtenido de <https://www.gob.pe/8777-presidencia-del-consejo-de-ministros-coronavirus-recomendaciones-para-el-teletrabajo>
- Reyes Gómez, L., Ibarra Zavala, D., Torres Lopez, M. E., & Razo Sánchez, R. S. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria*, 1-14.
- RPP Noticias*. (7 de Abril de 2020). Obtenido de RPP Noticias: <https://rpp.pe/vital/salud/coronavirus-esta-es-la-cronologia-del-covid-19-en-el-peru-y-el-mundo-noticia-1256724>
- Rodríguez Martínez, G. A. (2013). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. *Poliantea*, 67-86.
- Rodríguez-Martínez, M., Tovalín-Ahumada, J. H., Gil-Monte, P. R., Salvador-Cruz, J., & Acle-Tomasini, G. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Información psicológica*, 93-107.
- Rusli, B. N., Edimansyah, B. A., & Naing, L. (2008). Working conditions, self-perceived stress, anxiety, depression and quality of life: A structural equation modelling approach. *BMC Public Health*, 1-12.
- Sánchez Lisse, E. (2009). Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación. *Revista Interuniversitaria de pedagogía social*, 135-148.
- Santillán Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*.

- Shirom, A. (2003). The Effects of Work Stress on Health. En M. J. Schabracq, J. A. Winnubst, & C. L. Cooper, *The Handbook of Work and Health Psychology* (págs. 63-82). Nueva Delhi.
- Sierra, J. C. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal - Estar e Subjetividade*, 10-59.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2013). Stress in Organizations. *Handbook of Psychology*, 560-592.
- Taylor, S. E. (2018). *Health Psychology*. New York: McGrawHill.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. España: Paiós.
- TVPE Noticias*. (4 de Febrero de 2021). Obtenido de Presidente Martín Vizcarra confirma primer caso de coronavirus en el Perú: <https://www.tvperu.gob.pe/noticias/nacionales/presidente-martin-vizcarra-confirma-primer-caso-de-coronavirus-en-el-peru>
- Vázquez Machado, A. (2013). Depresión. Diferencias de género. *Multimed*, 1-21.
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy. *Springer*, 701-708.
- Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 67-86.



Anexos







**Anexo 1: Herramienta de medición****Cuestionario para medir el nivel de estrés docente**

## Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por las licenciadas Sofía Vásquez Agurto y Hanriet García Berdejo, actuales estudiantes de la Maestría de Gestión del Talento de la Universidad Piura. La meta es medir el nivel de estrés laboral en docentes que realizan teletrabajo en Instituciones Educativas en Piura.

La información que se recoja será confidencial, anónima y tiene fines académicos. Desde ya le agradecemos su participación.

Lea cada enunciado con detenimiento; no hay respuestas buenas ni malas. Por favor sírvase responder con sinceridad

**I. Información General:**

1. Indique si realiza trabajo remoto:

- A) Sí
- B) No

2. Nivel educativo en el que enseña:

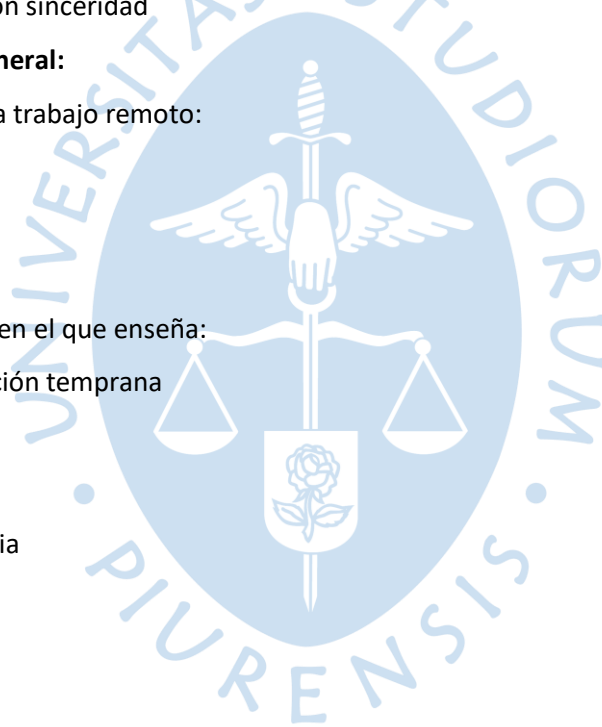
- A) Estimulación temprana
- B) Inicial
- C) Primaria
- D) Secundaria
- E) Otros

3. Sexo:

- A) Femenino
- B) Masculino

4. Edad (años):

- A) 20 – 29
- B) 30 – 39
- C) 40 – 49
- D) 50 – 59
- E) 60 - a más



5. Estado civil:

A) Soltero

B) Casado

6. Indique si tiene hijos:

A) Sí

B) No

**II. A continuación, se presenta una lista de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su nivel de acuerdo marcando la alternativa con la que más se sienta identificado:**

Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
Recurro al consumo de sustancias (toronjil, valeriana, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar					
Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.					
Me paso el día pensando en cosas del trabajo.					
Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control					
Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					
La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.					
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
Hay tareas laborales que afronto con temor.					
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					
En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.					
Los problemas laborales me ponen agresivo.					
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					

En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.					
A menudo siento ganas de llorar					
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales					
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					
Me cuesta trabajo seguir adelante en la vida.					
Tengo la sensación de estar desmoronándome					
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
Me falta energía para afrontar la labor del profesor					
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
A veces pienso que el mundo es una basura.					
Creo que no hay buenos o malos profesores sino buenos o malos alumnos.					
Me pagan por enseñar no por formar personas.					
Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.					
El salario del profesor es muy poco motivador.					
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.					
Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.					
Incluir alumnos con necesidades especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto					
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.					
La política educativa pide mucho a cambio de poco.					
La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.					
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.					
La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.					
Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.					
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe.					
En mis clases hay buen clima de trabajo. *					
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *					
Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.					
Acabo las jornadas de trabajo extenuado.					
Se me hace muy duro terminar el curso.					
A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás					
Me siento desbordado por el trabajo.					
A veces trato de eludir responsabilidades.					

Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *					
Me siento agotado por este trabajo.					
Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *					
Estoy lejos de la autorrealización laboral.					
He perdido la motivación por la enseñanza.					
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.					
Conservo en muchos aspectos la ilusión de un profesor principiante. *					
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.					
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.					
Los padres me valoran positivamente como profesor. *					
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer					
El trabajo me resulta monótono.					
Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.					
Considero que reorientar mi carrera profesional es un aspecto imprescindible en este trabajo *					
Me animo fácilmente cuando estoy triste. *					
El ambiente en el que trabajo actualmente me resulta acogedor. *					
Siempre me he adaptado bien a los cambios que han surgido en el trabajo. *					
Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.					
La organización de la institución me parece buena. *					
Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *					
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *					
Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *					
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *					
El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.					
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *					
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *					

## Anexo 2: Fichas de validación de expertos

### I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Julio kcomt Otero  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Colegio San pedro Chanel.- UDEP  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario para medir el nivel de estrés  
 1.4 Autor del instrumento : Sofía Verónica Vásquez Agurto

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre si y con el concepto que mide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos técnicos de la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
<b>CONTEO TOTAL</b> (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		C	B	A	Total

Flebotomista: Juan Carlos Zanata Ancajima

Coefficiente de validez :  $\frac{A + B + C}{30} = \frac{30}{30}$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Piura, 30 de octubre de 2020.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

*Julio Kcomt Otero*  
Dr. Julio Kcomt Otero

## I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Rosa Virginia Cornejo Briceño  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Psicóloga Ocupacional  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Escala ED6  
 1.4 Autor del instrumento : Pablo Gutiérrez-Santander - Santiago Morán-Suárez Inmaculada Sanz-Vázquez

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Se ha sugerido modificar algunos términos que se ajusten al vocabulario peruano
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>CONTEO TOTAL</b> (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Elaboración: Juan Carlos Zarate Ancalima

Coefficiente de validez :  $\frac{A + B + C}{30} = 1$

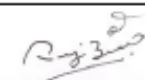
## III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Piura, 27 de octubre de 2020.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

  
**Mg. Rosa Comejo**  
 Psicóloga ocupacional