



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes, en el  
marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Psicología**

**AUTORAS:**

**Calderon Muchcco, Cynthia Carolina (ORCID: 0000-0001-6989-6085)**

**Pinedo Tuesta, Johana Fiorella (ORCID: 0000-0001-7747-4683)**

**ASESOR:**

**Mg. Jibaja Balladares, Jesús Alfonso (ORCID: 0000-0003-0545-6878)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Desarrollo Organizacional**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2020**

## DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico con todo amor y cariño a mis padres Humberto y Luciola por sus sacrificio y esfuerzo por darme una carrera universitaria, quienes siempre estuvieron apoyándome en todo este proceso educativo, guiándome y dándome fortaleza para seguir a delante a pesar de los obstáculos, por ayudarme con los recursos necesarios, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios y mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mi querido hermano, José Luis quien con sus palabras de aliento no me dejaba decaer para seguir a delante y siempre sea perseverante y cumpla con todas mis metas.

Johana Fiorella Pinedo Tuesta.

La presente tesis la dedicado a Dios, por protegerme durante toda la vida y permitirme llegar hasta este momento, que es tan importante de mi formación profesional. A mi madre por su amor, paciencia y dedicación por todos estos años, gracias a ella que me brindó esta ayuda y oportunidad de poder estudiar. A mi hija que fue la inspiración y mi gran motivo de poder seguir mis estudios y lograr terminar mis metas trazadas con éxito.

Cynthia Carolina Calderón Muchcco.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haber bendecido mi vida y guiado cada uno de mis pasos durante estos años y poder cumplir mis metas.

A mi asesor de tesis Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, por su impecable labor como docente, contribuyendo enormemente en la culminación de nuestra tesis, gracias por haberme guiado en todo este proceso, en base a su experiencia y sabiduría ha sabido direccionar mis conocimientos.

Johana Fiorella Pinedo Tuesta.

Agradezco a Dios por protegerme durante todo este largo camino y darme las fuerzas para afrontar todas las adversidades que se presentaron en mi vida.

Agradezco a mis familiares por haberme brindado su apoyo durante este largo camino de forma incondicional. Agradezco al asesor de tesis Mg. Jibaja Balladares, Jesús Alfonso, por su dedicación, guía y asesoramiento a la realización de nuestra tesis.

Cynthia Carolina Calderón Muchcco.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra, muestreo .....	15
3.3.1. Población.....	15
3.3.2. Muestra .....	15
3.3.3. Muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.4.1. Técnica.....	16
3.4.2. Instrumento.....	16
3.4.3. Validez y confiabilidad .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de Análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS .....	38

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov.....	18
<b>Tabla 2:</b> Relación del estrés laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo .....	18
<b>Tabla 3:</b> Describir el nivel de estrés en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo .....	19
<b>Tabla 4:</b> Relación de la dimensión Clima Laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo .....	19
<b>Tabla 5:</b> Relación de la dimensión Estructura Organizacional y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo .....	20
<b>Tabla 6:</b> Relación de la dimensión Territorio Organizacional y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo .....	20
<b>Tabla 7:</b> Relación de la dimensión Tecnología y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo .....	21
<b>Tabla 8:</b> Relación de la dimensión Influencia del Líder y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo .....	21
<b>Tabla 9:</b> Relación de la dimensión Falta de Cohesión y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo .....	22
<b>Tabla 10:</b> Relación de la dimensión Respaldo de Grupo y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo .....	23

## RESUMEN

El objetivo principal de nuestra investigación fue determinar la relación entre estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes de instituciones educativas estatales en el marco de una pandemia Covid 19, de los niveles primaria y secundaria en la ciudad de Trujillo, para la cual se utilizó un diseño de investigación correlacional, se abarcó una muestra de 122 docentes de las instituciones educativas estatales. Se utilizó como instrumentos de recolección de datos el cuestionario del estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de variables sociodemográficas. Ambos plasmados en un formulario Google y enviados a los correos de los docentes para la obtención de los datos.

De esta tesis se concluyó que si existe relación baja significativa entre algunas de las variables sociodemográficas y el estrés laboral tales como: la variable tiempo de servicio tiene una correlación baja negativa de  $-0,202$  y la variable horas de Trabajo tiene una correlación positiva baja de  $0,205$ . Así mismo se encontró que si existe relación baja significativa entre algunas de las variables sociodemográficas y las dimensiones de clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, Influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. entre las horas de trabajo, edad y tiempo de servicio.

**Palabras claves:** Estrés, variables sociodemográficas, docentes.

## ABSTRACT

The main objective of our research was to determine the relationship between work stress and sociodemographic variables in teachers of state educational institutions in the framework of a Covid 19 pandemic, at the primary and secondary levels in the city of Trujillo, for which a design was used of correlational research, a sample of 122 teachers from state educational institutions was included. The data collection instruments were the ILO-WHO questionnaire and the questionnaire on sociodemographic variables. Both captured in a Google form and sent to the teachers' emails to obtain the data.

From this thesis it was concluded that if there is a significant low relationship between some of the sociodemographic variables and work stress such as: the variable time of service has a low negative correlation of -0.202 and the variable hours of work has a low positive correlation of 0.205. Likewise, it was found that if there is a significant low relationship between some of the sociodemographic variables and the dimensions of organizational climate, organizational structure, organizational territory, technology, leader influence, lack of cohesion and group support. between hours of work, age and time of service.

**Keywords:** Stress, sociodemographic variables, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el estrés laboral se ha convertido en una de las problemáticas de salud más recurrentes en nuestros tiempos, puesto que actualmente hay un gran índice de profesionales afectados por esta enfermedad, por lo cual ha generado gran preocupación en el ámbito de la psicología, ya que de no ser atendido podría ocasionar graves consecuencias psicológicas a largo plazo en nuestras vidas (La República, 2020).

Los docentes posiblemente ahora requieren mucho más tiempo y tienen mayor exigencia para desempeñar sus múltiples responsabilidades con el educando y poco a poco se va evidenciando conductas de ansiedad y estrés (Álvarez, 2020). La importancia que hoy en día tiene el trabajo docente, no se limita solo en transmitir conocimientos de generaciones antiguas, traspaso de culturas, creencias, valores, hábitos y actitudes a las nuevas generaciones, sino que está enfocada en cultivar la enseñanza en las nuevas generaciones para que estas sigan creciendo (Parra, 2004). Actualmente el rol del docente es muy importante, retador y a su vez muy estresante, debido que es considerada una de las profesiones con mayor carga laboral en los diferentes niveles educativos, siendo el mismo un instrumento de trabajo mediador entre interacciones de enseñanza dentro de un contexto que en la actualidad manifiesta mucha demanda (Cifre, llorens, y salanova, 2003).

La llegada del virus de Covid 19 declarada por la OMS, nos refiere que este tipo de enfermedad con causas desconocidas, se había declarado en la República Popular China de la ciudad de Wuhan, donde se evidenció un grupo de casos de neumonía vírica con síntomas de fiebre, tos seca, pérdida del olfato o del gusto, cefalea, disnea, vértigo, ansiedad, etc., entre ellos las personas mayores de 60 años y las que presentan alguna enfermedad adyacente como problemas cardíacos, hipertensión, obesidad o diabetes, tienen un mayor riesgo de presentar cuadros graves con rápida propagación a diferentes países, y el aislamiento como la cuarentena son métodos para prevenir la propagación del Covid 19 (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Es por eso, que a raíz de ello se implementó el trabajo remoto, que surge a consecuencia del Covid 19, el cual trae consigo una sobrecarga, no solo laboral



sino también psicológica emocional por no saber como se llevarían las clases, pues los docentes han tenido que verse obligados a migrar de una enseñanza tradicional a una enseñanza virtual (Álvarez, 2020).

Generalmente los docentes experimentan una sobrecarga de tareas, que pueden frecuentemente conllevar al estrés laboral, donde se incluyen variables sociodemográficas como el sexo, edad, estado civil y condiciones laborales. En investigaciones realizadas con docentes se han estudiado las posibles variables sociodemográficas implicadas en el fenómeno del estrés laboral, como son la variable de sexo, la edad, el estado civil, la paternidad, las relaciones personales, la etapa educativa, donde se imparte la docencia, son variables que se relacionan con el estrés (Kokkinos, 2006)-

Por otro lado, los diferentes trabajos de investigación realizados con variables sociodemográficas muestran poca consistencia en los resultados obtenidos, por lo cual se puede identificar como posibles variables sociodemográficas asociados al estrés como el sexo, la edad, y el estado civil (Tisiotti, Parquet y Neudeck, 2007). Con respecto a la variable de sexo, no parece determinante en la aparición del síndrome, pero si influyente, si lo sería cuando a esta variable vinculado al trabajo como es el caso de la mujer que presenta mayor conflicto de rol, dificultades en la conciliación de familia-trabajo, sintomatología depresiva, todos ellos factores importantes en el desarrollo del síndrome, también se observa que las mujeres presentan mayores niveles de cansancio en comparación al sexo masculino (Maslach, 1982).

Hoy en día, la presencia de una nueva pandemia llamada Covid 19, ha dado lugar a la utilización de nuevas herramientas tecnológicas que muchas empresas como el sector educativo se ha visto de forma forzosa implementarlas, siendo un gran reto para ellos, con el simple hecho de que ahora los docentes no solamente tienen que preparar sus clases, sino que también, dictarlas por distintas aplicaciones web, siendo el único medio de comunicación para no poder contagiarse con tal

enfermedad, entre las cuales destaca las herramientas virtuales como el zoom, el meet, el blackboard, plataformas educativas de la Minedu como el Aprendo en casa, google hangouts, classroom entre otros, esto ha generado gran demanda en las herramientas de videoconferencia. (Unesco, 2020).

Todo esto ha traído consigo una bendición en base a la productividad con ello también se incluye las ventajas y desventajas de cada herramienta, a la vez las diferentes formas de utilización que nos permitirá tener reuniones en línea que son actualmente muy utilizados para dictar clases virtuales, por ello tenemos que tener en cuenta que los docentes no están acostumbrados a usar esta metodología de enseñanza virtual (Roca, 2015).

Por otro lado, tenemos que enfatizar que muchos de los docentes sobrepasan las edades mayores a 50 años de edad y no están sumergidos en el mundo de las nuevas tecnologías y se les ve complicado y tedioso utilizarlas, sumado a esto a las deficiencias de conexión del internet que se encuentra congestionada, causando en ellos una tensión o estrés laboral (Rama, 2013).

Cabe también resaltar que el incremento de competitividad y las elevadas expectativas sobre el rendimiento profesional agregado esto a las excesivas horas de trabajo son factores que contribuye para que se desencadene este tipo de enfermedad (RPP Noticias, 2015).

Según los informes dados de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2011) examina todas las situaciones que se vienen dando en todas las regiones del mundo y revela que el problema tiene un costo mayor de miles millones de dólares, agregando a esto el impacto humano, en Chile que es un país Latinoamericano, específica que aproximadamente el 28% de las personas que laboran en las diferentes empresas presentan indicadores de estrés laboral, asimismo en Europa se calcula que el costo por depresión vinculado con el trabajo es de 617.000 millones de euros al año que integra el gasto en salud, costo de absentismo, la indemnización por la discapacidad y la pérdida de la productividad. Asimismo, en el año 2012, en una encuesta realizada sobre condiciones de trabajo y salud realizada en América Central, se evidenció que más del 10% de los encuestados

especifican haberse sentido frecuentemente bajo estrés o tensión, triste con síntomas de pérdida de sueño, debido a las preocupaciones constantes por las condiciones de trabajo que día a día experimentan.

Por otra parte en el Perú, la emisora radial (RPP Noticias,2015) más confiable del País reconocida por IPSOS Perú, informa que en el año 2015 un 58% de la población de peruanos padece de estrés, nos especifica que las últimas encuestas del Instituto de Integración realizadas a dos mil doscientas personas de 19 departamentos del Perú, se determinó que seis de cada diez personas, indican que en su ritmo de vida se ha visto afectada por el estrés durante el último año, así mismo menciona que personas del sexo femenino reportan mayores niveles de estrés esto equivale a un 63 % y del sexo masculino con un 52%, puesto que los peruanos no son los únicos en padecer esta enfermedad, esto incluye al Centro de Estudios sobre Estrés Humano de Canadá y la Asociación Americana de Psicología de EE.UU, reportan similar incidencia donde se evidencia que las personas del sexo femenino experimentan mayor estrés, trayendo consigo un impacto considerable en la salud tanto física como mental a diferencia del sexo masculino. Es por ello, partiendo de las premisas anteriormente mencionadas, nuestra investigación estaba enfocada en conocer ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo?

Así mismo, se justificó teóricamente el presente trabajo de investigación porque brinda un alcance de estudio sobre el estrés laboral relacionado a las variables sociodemográficas durante la pandemia (Covid 19), del mismo modo servirá de conocimiento teórico a futuras investigaciones referentes a la problemática de estudio y consecuentemente como antecedente a personal directivo y especialistas que deseen ahondar en el tema de estrés laboral.

Por otro lado, de manera práctica porque a partir de los resultados que obtuvimos de nuestra investigación será de mucha utilidad para los centros educativos y autoridades de centros superiores, ya que permitirá conocer y saber que el estrés es un problema grave que abarca una serie de malestares tanto físicos como psicológicos, así mismo permitirá conocer cuales son los factores

sociodemográficos que más influyen en esta problemática, en el marco de la pandemia Covid 19.

De igual manera se justificó metodológicamente, ya que el presente estudio de investigación mantuvo los procesos del método científico, y se aplicó cuestionarios válidos y confiables que pueden ser utilizados en otras investigaciones que estudien las variables.

Por otra parte, el objetivo general que apunto esta tesis es:

- Determinar la relación del estrés laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

Así mismo teniendo como objetivos específicos los siguientes:

- Describir el nivel de estrés en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión clima Laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión territorio organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión tecnología y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión influencia del líder y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión cohesión y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión respaldo del grupo y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19)

Trujillo.

Del mismo modo, se tiene como hipótesis general:

- Existe relación significativa entre el estrés laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

Asimismo, como Hipótesis Específicas:

- Existe una relación alta en el estrés en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Existe relación entre la dimensión clima organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Existe relación entre la dimensión tecnología y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Existe relación entre la dimensión influencia del líder y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Existe relación entre la dimensión cohesión y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

## II. MARCO TEÓRICO

Estudios previos realizados a esta problemática nos muestra que Camacho y Arias (2008) y Cubas (2019) realizaron estudios, donde relacionaron el estrés laboral en docentes con criterios de condiciones laborales, estado civil, procedencia laboral, género y años de servicio, llegando a la conclusión: que existían muchas diferencias que eran significativas del estrés laboral en los docentes conforme el criterio de procedencia laboral, en donde el mayor porcentaje de estrés se presenta, en quienes laboraban en zonas rurales a comparación de quienes laboraban en la zona urbana, así mismo los que laboraban tiempo completo presentaban niveles mayores de estrés y desgaste emocional, a los que laboraban por término de horas presentaban mayor debilitamiento de la salud y por último los de medio tiempo no mostraron puntuaciones de significancia.

Chapilliquen (2016), investigó a cerca de los factores que estarían influyendo en el estrés en profesores de educación secundaria de Piura, utilizó la Escala D-6 la cual contiene 77 reactivos y evalúa seis dimensiones, en una muestra de 36 docentes de ambos sexos; el estudio llegó a la conclusión que ninguna de las seis dimensiones que evaluaron presentaban resultados altos de estar ocasionando cuadros de estrés o inicios de síndrome llamado “profesor quemado”.

Aguilar, Barros y Caro (2011) investigaron variables respecto a la profesión de los docentes asociadas a la presencia del estrés y relación con variables sociodemográficas en instituciones públicas de Bogotá, en cuanto a la muestra de estudio se tomó en cuenta a 300 docentes que laboraban en instituciones de Bogotá, donde obtuvieron como resultados que las variables de número de estudiantes, realizar el trabajo en casa , estado civil, estrato socioeconómico , horas de trabajo y el tener a su cargo hijos presentaban mucho riesgo de presentar niveles de estrés muy altos.

Estremera (2017) en su tesis titulada; La influencia de las variables sociodemográficas y laborales en los niveles de estrés, trabajó en base al objetivo de determinar influencia de diferentes variables sociodemográficas como sexo, la edad, el grado de instrucción, percepción de la salud, teniendo como conclusión que el sexo, la edad y el estado civil inciden en el estado de estrés y pre estrés.

Ibañez, Lopez, Marquez & Sánchez (2012) en su investigación sobre las variables sociodemográficas y la relación con el síndrome de Bournout en profesores de

instituciones de distritos de Usaquén en Bogotá, encontró que las variables de estrato socioeconómicos, horas de trabajo tiempo de labor muestran significancia con el agotamiento emocional y realización personal.

Dentro de los enfoques conceptuales de la variable de estudio tenemos a Roque (2016) y Grau (2013) quienes definen al estrés laboral como un conjunto de aspectos que provienen del entorno del colaborador y estos muchas veces se ven intervenidos por agentes estresores ocasionados dentro de las actividades laborales que se ejercen cotidianamente, quienes a su vez ocasionan problemas emocionales y físicos, a ello también se suma la parte subjetiva; es decir, la capacidad de asimilar aquellos estresores, que en un acumulativo viene a ser lo que afecta tanto en mayor o menor medida a la persona en las actividades que desempeña en su trabajo.

Así mismo Álvarez (2010), hace mención que el estrés viene a ser el resultado acumulativo de una fuerte carga y demanda que posee el individuo en su vida cotidiana, lo cual provoca que pueda enfrentar situaciones difíciles, así mismo la Organización Mundial de la Salud (2007), lo conceptualiza al estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”. Esto nos quiere decir que ante un cambio que se da en nuestra vida, por ejemplo, cambiar de trabajo o de una herramienta que antes manejaba por una nueva puede generar estrés y esto es de acuerdo al estado físico y mental de cada individuo.

Enfocándonos en el ámbito del profesorado Kyriacou (2003) hace referencia que la docencia, es uno de los trabajos que conlleva muchos sacrificios y satisfacciones, ya que es aquella que forja a nuevas mentes, ayuda en el proceso del aprendizaje y está presente desde etapas muy tempranas de nuestras vidas, forja el conocimiento de los estudiantes y por sí, esta es una de las profesiones que requiere de mucha exigencia y dedicación; y esto muchas veces ocasiona que los docentes adquieran el estrés ya sea de menor o mayor grado, y propiamente aparece de las experiencias emotivas, que involucra una carga emocional en el profesorado, ya sea en la interacción con los estudiantes, compañeros de trabajo, padres de familia, el cual tiende a disminuir el buen desarrollo profesional.

Por otra parte entre los tipos de Estrés expresa Manzano (2010) que existen tres tipos de Estrés que son: Estrés Agudo, caracterizado porque se da de manera

habitual y breve lo cual permite que no se generen lesiones significativas tiene un tratamiento muy leve, es por ello que este tipo de estrés depende mucho de las exigencias a las que está expuesto el individuo, del mismo modo en como lo asuma pues si se da en menor intensidad no afectaría al individuo, razón contraria si llegara a aumentar ya que conlleva a muchos problemas. El Estrés agudo episódico, este tipo es caracterizado por poseer más prolongación, más tiempo, y esto se da por que el individuo no posee una organización adecuada en sus labores y esto provoca mucha tensión en su vida cotidiana y laboral, así mismo conlleva a que no evidencie una adecuada actitud en situaciones estresantes generando mucha tensión, mal estado emocional, ansiedad e irritabilidad, y puede llegar a que las relaciones se deterioren convirtiendo a su propio espacio de trabajo en un espacio que le provoca mucho estrés y que a su vez es muy dañino para él o ella, y por último el Estrés crónico, está caracterizado porque el individuo presenta muchos agentes estresores de manera permanente en su vida cotidiana, lo cual indica que lleva mucho tiempo con la enfermedad y puede ser meses o años y estos se ven reflejados en daños en su salud física, emocional lo cual provoca decadencia notoria que se puede evidenciar mediante su rendimiento en el trabajo y su ritmo de vida.

De igual modo, dentro de los factores desencadenantes del estrés docente tenemos a Robbins (2004), el autor menciona que existen tres tipos de factores que producen el estrés, que son: ambientales, organizacionales e individuales, si hablamos de factores ambientales se hace referencia a las características económicas, políticas y tecnológicas también tenemos a los factores organizacionales caracterizados por exigencias de las tareas, rol, liderazgo organizacional y etapas de vida de la organización y por último los factores individuales tales como problemas familiares, económicos y de personalidad. Si hablamos del entorno del docente muchos de estos factores externos desencadenantes se deben mucho a las condiciones laborales insatisfactorias, mala relación con los compañeros de trabajo, alumnos, etc.

Dentro de las teorías del estrés laboral tenemos como primera a la Teoría Psicológica en donde Siegrist (2000), hace mención que el estrés inicia a razón de realizar un alto esfuerzo y recibir una baja recompensa la cual trae como consecuencia un desgaste en la autoestima y de la autoeficacia. Entre la Teoría



Apreciación Cognitiva, Ocaña (2009), nos habla que es el propio ser humano que decide según sus propias capacidades si las situaciones que se dan dentro de su entorno le resultan estresantes o no, si serán perjudiciales para él o no y en que medida, de acuerdo a la aceptación del individuo frente a las mismas, sin dejar de considerar los daños que causa estos niveles de estrés en la salud, algunas las asumen de manera positiva.

Por otra parte, Siegrist (2000) señala las siguientes dimensiones: Clima organizacional: refiere al lugar donde la persona se desenvuelve en su trabajo teniendo a ser positivo o negativo lo cual tiene influencia al desarrollar las actividades de la misma, esto va a depender mucho en el contexto donde se encuentre y de la forma como enfrenta una dificultad. Estructura organizacional: viene a ser la base de la institución, si se encuentra fuerte y estructurada se consolidarán con todas las personas de la institución y si esta es frágil se producirá un caos afectando a todos y a la organización como estructura. Territorio organizacional, hace referencia al espacio donde el trabajador realiza sus funciones diarias y en su mayoría muchas veces este territorio se vuelve en un agente estresor provocando molestias y discordancias. La Tecnología, se encuentra relacionado con los recursos de alta tecnología que debe tener el colaborador, donde permitirá un adecuado desarrollo de sus actividades, responsabilidades y sobre todo ser competitivos en el mundo tecnológico en el cual vivimos.

La Influencia del líder, refiere a la capacidad para dirigir un grupo creado un ambiente de armonía y equilibrado, donde no se evidencia tensiones y sobrecargas en los trabajadores de la institución. La falta de cohesión, se refiere que los individuos que conforman la organización necesitan un soporte del mismo grupo para llegar al objetivo en común y consolidar los valores de compromiso y responsabilidades en las funciones asignadas y la falta de esto generará estrés laboral en el trabajador. El respaldo del grupo, en donde el soporte del grupo es indispensable porque permitirá el objetivo trazado en común y a la vez el equipo se desarrolle y fortalezca.

Entre las características del estrés laboral tenemos que mayormente la presión en el trabajo da como consecuencia un desequilibrio interno y un desgaste de energía, por lo tanto este desgaste tanto físico como emocional es denominado "síndrome

de agotamiento profesional” y se caracteriza por cansancio psicofísico y el abatimiento, así mismo los docentes que padecen de este tipo de síndrome pueden sufrir cambios a nivel cognitivo como el déficit de atención, así también en lo emocional y conductual.

Además, Manzano (2010) conceptualiza al estrés laboral como un conjunto de problemas emocionales, presentando las siguientes características: El agotamiento emocional, se manifiesta con cansancio crónico, ausencia de energía, desmotivación, irritabilidad, depresión, frustración al sentir no su trabajo ni esfuerzo se valora. Los sentimientos de inadecuación: ante diversas dificultades la persona no sabe como reaccionar ante los diferentes cambios en sus actividades, y todo esto repercute en su desempeño laboral. La autoestima baja o pérdida: hace que la persona se vuelve solitaria apartándose del grupo de compañeros de trabajo. La modificación de los modos de relación con los compañeros de trabajo y los alumnos: se caracteriza por la frialdad, distanciamiento y la culpa recae en otras personas no en él. El aumento de la percepción y de la expresión en el trabajo: se evidencia descontento en los salarios, recurrentes situaciones de conflicto, sobre horas y sobrecarga de trabajo. Los conflictos interpersonales: las personas que presentan estrés laboral, la característica en común es la insensibilidad y la hostilidad más o menos encubierta, estas dificultades van direccionado hacia los alumnos y compañeros de trabajo. Las alteraciones físicas y conductuales: se manifiesta con insomnio por el excesivo consumo de sustancias activas como el café, medicamentos y tabaco, presencia de cefaleas se torna agresivo con sus compañeros, alumnado y los padres de familia, el desgaste laboral se va acumulado paulatinamente hasta que se llegue el momento donde se manifiesta de completo en el profesional.

Por otra parte, como segunda variable de investigación Juárez (2002), menciona que las variables sociodemográficas engloban un grupo de características tanto biológicas, socioeconómicas y culturales que siempre están presentes en diferentes poblaciones de estudio y que todas se diferencian por ello, por lo cual se pretende tomar variables que sean medibles para el presente estudio.

Es así que como primer grupo tenemos a las Biológicas: la cual engloba aspectos tales como, edad de los participantes en tiempo real, el sexo y por último el estado

civil. Por otra parte, tenemos a los factores Socioeconómicos Culturales: Engloba factores tales como, la ocupación de los sujetos que son objetos de estudio, las condiciones laborales y el tiempo de servicio (los años que están laborando).

De la misma forma, Definición xyz (2018), menciona que las variables sociodemográficas hacen referencia a un conjunto que se definen por las diferentes características del grupo de estudio: tanto como sociológicas (abarca intereses, valores y grupos sociales) y demográficas (sexo, edad, estado civil, etc.).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

El tipo y diseño de nuestra investigación es de tipo aplicada, no experimental, correlacional, puesto que se medirá la relación entre ambas variables, así mismo de corte transversal porque los datos y la información se obtuvieron en un determinado momento. (Polit y Hungler, 2002).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Estrés laboral

Álvarez (2010), resultado de una fuerte demanda de actividades que tiene el individuo en su vida cotidiana y laboral, lo cual provoca que no pueda enfrentar situaciones difíciles.

Variable 2: sociodemográficas

Juárez (2002), lo define como un grupo que engloba características tanto biológicas como socioeconómicas culturales, aquellas características presentes en la población de estudio, que a su vez puedan ser medibles para la investigación.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Estrés laboral	Álvarez (2010), hace mención del resultado dado de una fuerte demanda que tiene la persona en su vida cotidiana, lo cual provoca que pueda enfrentar situaciones difíciles.	La variable de estrés laboral fué medida por el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS elaborada por Ivancevich & Mattson.	Clima Organizacional	Misión de la empresa.	1,10,11,20.	Alto Promedio Bajo
			Estructura organizacional	Jerarquía, respeto.	2,12,16,24	
			Territorio organizacional	Control de actividades	3,15,22	
			Tecnología	Equipos, conocimientos.	4,14,25	
			Influencia del líder	Supervisión, liderazgo.	5,6,13,17.	
			Falta de cohesión	Trabajo en equipo.	7,9,18,21.	
			Respaldo del grupo	Protección por el grupo.	8,19,23,	

Variables sociodemográficas	Juárez (2002), conjunto de características biológicas, socioeconómicas culturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles.	La variable sociodemográfica será medida a través de una encuesta que será elaborada por las investigadoras.		sexo	1	Nominal y ordinal
				edad	2	
				Estado civil	3	
				Régimen de trabajo	5	
				Tiempo de trabajo	6	
				Horas de trabajo	7	

### 3.3. Población, muestra, muestreo

#### 3.3.1. Población

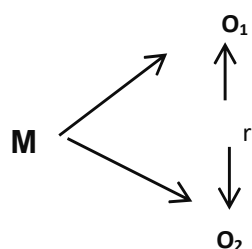
Se trabajó con una población de 273 docentes de la ciudad de Trujillo que se encuentran distribuidos en los niveles primaria y secundaria de diversos colegios que estaban laborando mediante la educación virtual en la actualidad.

Los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta para nuestra investigación fueron: docentes de ambos sexos que estaban laborando de forma virtual, docentes que presentaban cualquier tipo de contrato. Así mismo, en cuanto a los criterios de exclusión; docentes que habían dejado el instrumento en blanco y profesores que no quisieron ser partícipes del estudio.

#### 3.3.2. Muestra

Se trabajó con una muestra de 122 docentes diferentes instituciones educativas estatales del nivel primario y secundario de la ciudad de Trujillo, tales como: María Negrón Ugarte, Augusto Alberto Alva Ascurra, Virgen del Carmen-Alto Trujillo, Inmaculada concepción, Victor Raúl Haya de la Torre, Divino niño Jesús, y Gustavo Ries, con las cuales se logró obtener acceso para realizar ambos cuestionarios.

Esquema del diseño de investigación.



#### 3.3.3. Muestreo

Se trabajó mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que se tomó la muestra por accesibilidad de las instituciones educativas las cuales estuvieron convenientemente disponibles para este estudio, así mismo según (Cuesta, 2009) refiere que este tipo de muestreo es una de las técnicas en donde las muestras están recogidas mediante un proceso que no brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionadas para el estudio.

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

#### **3.4.1. Técnica**

La Encuesta, que es ampliamente utilizada por la facilidad y rapidez con la que permite recepcionar los datos (Casas, Repullo & Donato, 2003).

#### **3.4.2. Instrumento**

La encuesta de variables sociodemográficas, fue diseñado por las investigadoras, consta de 7 ítems con preguntas cerradas, la escala de medición es ordinal y nominal, considerando las variables de sexo, edad, estado civil, institución educativa donde labora, tipo de régimen que laboral, años de servicio, horas dedicadas al trabajo, lo cual se aplicó a los docentes de los niveles primario y secundario de colegios estatales de la ciudad de Trujillo, donde su calificación, puntuación y respuestas fueron de tipo Likert.

Así mismo, se empleó el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS elaborado por Ivancevich & Mattson (1989), actualmente adaptada por Suárez, tiene 25 reactivos, para su elaboración se aplicó la prueba en docentes de una universidad estatal de la ciudad de Lima, el presente instrumento evalúa 7 dimensiones del estrés laboral las cuales son: el clima organizacional, la tecnología, estructura organizacional, territorio organizacional, influencia del líder, falta de cohesión, y por último el respaldo del grupo, en cuanto a las escalas de la medición están clasificadas en: alto, promedio y bajo, las respuestas son de tipo Likert por que cada palabra tiene un puntaje y el puntaje máximo es de 7.

#### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

El instrumento de estrés laboral se encuentra validado por un Licenciado en Psicología de la universidad César Vallejo-Lima Norte, donde se obtuvieron resultados muy favorables menores a 0.50, haciendo alusión que la prueba es completamente válida para poder utilizarse, del mismo modo la confiabilidad del instrumento para lo cual se construyó una prueba piloto a veinte profesores, obteniendo como resultados que el Alfa de Cronbach arrojó una valoración de 0.950 lo cual se evidenció una alta confiabilidad del instrumento para aplicarse en la muestra.

### **3.5. Procedimientos**

Se buscó la colaboración de centros educativos estatales, tanto nivel primaria y secundaria de la ciudad de Trujillo, seguidamente se realizó la entrega al Director o representante de la Institución una carta de presentación de la Universidad César Vallejo, posteriormente, se dio paso a la aplicación de ambos cuestionarios, iniciando con ello la recolección de datos de nuestra muestra de estudio, para luego proceder mediante el análisis estadístico, encontrar la relación entre ambas variables y la recepción de los datos requeridos para la elaboración de un sustento verídico, brindando conocimientos de algunos enfoques o teorías que podrán respaldar nuestra investigación.

### **3.6. Método de Análisis de datos**

Se creó un formulario de Google que tiene como contenido, el consentimiento informado y los reactivos de ambos cuestionario a medir, seguidamente al obtener las respuestas de los participantes de nuestra muestra se procedió a descargar las respuestas en formato Excel y se llevó a cabo la codificación de los datos, para el mejor análisis, posterior a ello para el procedimiento de análisis de datos, se efectuó por medio del programa estadístico SPSS (versión 26) para medir el grado de normalidad y la correlación de las dos variables por su nivel de significancia. Donde, primero se ejecutó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, analizando que la distribución de datos es asimétrica ( $p < .05$ ), por otro lado, se hizo el uso del coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo los índices en cuanto a relación entre variables de estrés laboral y variables sociodemográficas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación se realizó, tomando en consideración la ética del profesional y honestidad durante toda la elaboración de la investigación, para la adquisición de resultados verídicos, de conformidad con el artículo 14 del código de ética de la investigación de la UCV, aprobado con la resolución de consejo universitario N°0126-2017/UCV del 23 de mayo del 2017. Así mismo, se hizo el uso de un consentimiento informado, donde se explicaron los fines de la investigación y si desean ser parte de nuestro estudio, se aplicaron los principios de



confidencialidad teniendo en consideración los datos personales de los docentes y su respectiva protección.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1:** Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov

	Estadístico	N	Sig.
Stress	0,073	122	0,175
Horas de Trabajo	0,528	120	0,060
Tiempo de Servicio	0,380	120	0,055

En la tabla 1, se pudo notar en el valor de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov que en la variable de Stress obtuvo una significancia Mayor a 0,05 ( $p=0,175$ ) y en variables sociodemográficas como horas de trabajo y tiempo de servicio obtuvo una significancia mayor a 0,05 ( $p=0,060$ ,  $p=0,055$ ) en la que indica las variables pertenecen a una distribución normal, por ende, pertenece al estadístico paramétrico y sus correlaciones fueron con la R de Pearson.

**Tabla 2:** Relación del estrés laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

<b>Correlaciones Estrés – Variables sociodemográficas</b>		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Sexo	0,022	0,808
Edad	-0,176	0,052
Estado Civil	0,026	0,774
Régimen de Trabajo	-0,112	0,220
Tiempo de servicio	-0,202*	0,026
Horas de Trabajo	0,205*	0,024

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 2 En la correlación del Estrés y las Variables sociodemográficas, podemos observar que la Variable Tiempo de Servicio tiene una correlación baja negativa de -0,202 y con un nivel de significancia de 0,026, así mismo, la Variable Horas de Trabajo tiene una correlación positiva baja de 0,205 y con un nivel de significancia de 0,024, las demás variables no tienen correlación significativa.

**Tabla 3:** Describir el nivel de estrés en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

<b>ESTRÉS</b>				
	<u>Frecuencia Porcentaje</u>		<u>Porcentaje válido</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
BAJO	58	47,5	47,5	47,5
PROMEDIO	54	44,3	44,3	91,8
ALTO	10	8,2	8,2	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Elaboracion: Propia

En la Tabla 3, se puede observar que el Nivel Bajo de Estrés está en primer lugar con un 47.5%, en segundo lugar, está el Nivel Promedio con 44,3% y en último lugar está el Nivel Alto con un 8,2%.

**Tabla 4:** Relación de la dimensión Clima Laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

<b>Correlaciones Clima Laboral – Variables sociodemográficas</b>		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Sexo	0,025	0,784
Edad	-0,187*	0,039
Estado Civil	0,018	0,844
Régimen de Trabajo	-0,041	0,655

Tiempo de servicio	-0,135	0,139
Horas de Trabajo	0,220*	0,015

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 4 En la correlación de la Dimensión Clima laboral y las Variables sociodemográficas, podemos observar que la Variable Edad tiene una correlación negativa baja con una significancia de 0,039 y la variable Horas de Trabajo tiene una correlación positiva baja de 0,220 y con un nivel de significancia de 0,015, las demás variables no tienen correlación.

**Tabla 5:** Relación de la dimensión Estructura Organizacional y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

**Correlaciones Estructura organizacional – Variables sociodemográficas**

	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	
Sexo	0,004	0,966 *	La
Edad	-0,152	0,094	
Estado Civil	0,010	0,916	
Régimen de Trabajo	0,015	0,873	
Tiempo de servicio	-0,190*	0,036	
Horas de Trabajo	0,101	0,267	

correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 5 En la correlación de la Dimensión Estructura organizacional y las Variables sociodemográficas, podemos observar que la Variable Tiempo de Servicio tiene una correlación negativa baja de -0,190 y con un nivel de significancia de 0,036, las demás variables no tienen correlación.

**Tabla 6:** Relación de la dimensión Territorio Organizacional y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

<b>Correlaciones Territorio organizacional – Variables sociodemográficas</b>		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Sexo	-0,006	0,949
Edad	-0,177	0,051
Estado Civil	-0,068	0,459
Régimen de Trabajo	-0,093	0,309
Tiempo de servicio	-0,164	0,072
Horas de Trabajo	0,038	0,681

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 6, En la correlación de la Dimensión Territorio organizacional y las Variables sociodemográficas, podemos observar que ninguna variable sociodemográfica tiene correlación.

**Tabla 7:** Relación de la dimensión Tecnología y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

<b>Correlaciones Tecnología – Variables sociodemográficas</b>		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Sexo	0,010	0,914
Edad	-0,109	0,231
Estado Civil	-0,128	0,160
Régimen de Trabajo	-0,034	0,712
Tiempo de servicio	-0,124	0,175
Horas de Trabajo	0,215*	0,018

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 7 En la correlación de la Dimensión Tecnología y las Variables sociodemográficas, podemos observar que la Variable Horas de trabajo tiene una correlación positiva baja de 0,215 y con un nivel de significancia de 0,018, las demás variables no tienen correlación.

**Tabla 8:** Relación de la dimensión Influencia del Líder y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo

<b>Correlaciones Influencia del Líder – Variables sociodemográficas</b>		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Sexo	0,075	0,413
Edad	-0,229*	0,011
Estado Civil	-0,032	0,730
Régimen de Trabajo	-0,005	0,959
Tiempo de servicio	-0,203*	0,025
Horas de Trabajo	0,212*	0,019

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 8, En la correlación de la Dimensión Influencia del Líder y las Variables sociodemográficas, podemos observar que la Variable Edad tiene una Correlación negativa baja de -0,229 con un nivel de significancia de 0,011, en segundo lugar, con la variable Tiempo de Servicio con un -0,203 y nivel de significancia de 0,025 y en último lugar con la variable Horas de trabajo con una Correlación de 0,212 y un nivel de significancia de 0,019, las demás variables no tienen correlación.

**Tabla 9:** Relación de la dimensión Falta de Cohesión y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

<b>Correlaciones Falta de Cohesión – Variables sociodemográficas</b>		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Sexo	0,052	0,567
Edad	-0,206*	0,023
Estado Civil	0,024	0,792
Régimen de Trabajo	-0,050	0,583
Tiempo de servicio	-0,188*	0,038
Horas de Trabajo	0,111	0,224

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 9, En la correlación de la Dimensión Falta de cohesión y las Variables sociodemográficas, podemos observar que la Variable Edad tiene una Correlación negativa baja de -0,206\* con un nivel de significancia 0,023, en segundo lugar, con la variable Tiempo de Servicio con un -0,188 y nivel de significancia de 0,038, las demás variables no tienen correlación.

**Tabla 10:** Relación de la dimensión Respaldo de Grupo y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.

<b>Correlaciones Respaldo de Grupo – Variables sociodemográficas</b>		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Sexo	0,072	0,431
Edad	-0,178	0,050
Estado Civil	-0,079	0,387
Régimen de Trabajo	0,030	0,744
Tiempo de servicio	-0,107	0,241
Horas de Trabajo	0,193*	0,034

---

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 10, En la correlación de la Dimensión Respaldo de Grupo y las Variables sociodemográficas, podemos observar que la Variable Edad tiene una Correlación negativa baja de -0,178 con un nivel de significancia 0,050, en segundo lugar, con la variable Horas de Trabajo con un 0,193 y nivel de significancia de 0,034, las demás variables no tienen correlación.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, en la presente investigación de estudio correlacional se discutió los principales resultados encontrados mediante el análisis estadístico cuyo propósito fue determinar la relación entre el estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo. Se organizó la discusión de todos los resultados obtenidos descriptivamente por cada variable respectivamente y sus dimensiones, así mismo se discutió la relación entre el estrés laboral y las variables sociodemográficas y, por último, entre cada una de las dimensiones respectivamente.

- En los resultados obtenidos se pudo observar en el objetivo general que el stress laboral tiene correlación con algunas variables sociodemográficas como la variable tiempo de servicio tiene una correlación baja negativa de  $-0,202$  y con un nivel de significancia de  $0,026$ , así mismo la Variable horas de Trabajo tiene una correlación positiva baja de  $0,205$  y con un nivel de significancia de  $0,024$ , las demás variables no tienen correlación significativa, lo que demuestra ciertas similitudes con la investigación de Aguilar, Barros y Caro (2011) quienes investigaron variables respecto a la profesión de los docentes asociadas a la presencia del estrés y relación con variables sociodemográficas en instituciones públicas de Bogotá, donde obtuvieron como resultados que las variables de número de estudiantes, realizar el trabajo en casa , estado civil, estrato socioeconómico, horas de trabajo y el tener a su cargo hijos presentan mucho riesgo de presentar niveles de estrés muy altos, por otro lado este resultado discrepa con la investigación de Chapilliquen (2016), quien investigó a cerca de los factores que estarían influyendo en el estrés en profesores de educación secundaria, utilizando la Escala D-6 de 77 reactivos que evalúa seis dimensiones, llegando a la conclusión que ninguna de las seis dimensiones que evaluaron presentan resultados altos de estar ocasionando cuadros de estrés o inicios de síndrome llamado “profesor quemado”. Así mismo, la teoría de apreciación Cognitiva, Ocaña (2009), nos hace referencia a que es el propio ser humano quien decide según sus propias capacidades si las situaciones que se dan dentro de su entorno le resultan estresantes o no, si serán perjudiciales para él o no y en que medida, de acuerdo a la aceptación del individuo frente a las mismas, sin dejar de



considerar los daños que causa estos niveles de estrés en la salud, algunas las asumen de manera más positiva.

- Por otra parte, en el primer objetivo específico en lo concerniente a los niveles de estrés en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo, se encontró una predominancia en el Nivel Bajo de estrés con un 47.5%, en segundo lugar, el Nivel Promedio con 44,3%. por lo que, se acepta la hipótesis nula, la cual indica la predominancia del estrés en el Nivel Bajo. Así también se evidencia que los docentes no poseen un nivel de estrés considerable, denotando que pudieran estar aplicando técnicas de afrontamiento para contrarrestar el estrés, según lo expresado por Manzano (2010) quién refiere que existen tipos de Estrés, como el Agudo, caracterizado porque se da de manera habitual y breve lo cual permite que no se generen lesiones significativas, tiene un tratamiento muy leve, es por ello que este tipo de estrés depende mucho de las exigencias a las que está expuesto el individuo, del mismo modo en cómo lo asuma pues si se dará en menor intensidad no afectaría al individuo por tener niveles bajos de estrés, conclusión que discrepa con la investigación realizada por Estremera (2017) en su tesis titulada; La influencia de las variables sociodemográficas y laborales en los niveles de estrés, encontrando que el sexo, la edad y el estado civil inciden en el estado de estrés y pre estrés.
- En cuanto al segundo objetivo específico la correlación de la dimensión clima laboral tiene una correlación baja con algunas variables sociodemográficas, podemos observar que la variable edad tiene una correlación negativa baja de 0,187 con una significancia de 0,039 lo que quiere decir, que a más edad bajan los niveles de estrés de una persona y la variable Horas de Trabajo tiene una correlación positiva baja de 0,220 y con un nivel de significancia de 0,015, lo evidencia que a mayor horas de trabajo bajan los niveles de estrés, a diferencia de las demás variables que no poseen correlación, resultados que afirman lo que nos menciona Siegrist (2000) que la dimensión de clima organizacional, refiere al lugar donde la persona se desenvuelve en su trabajo teniendo a ser positivo o negativo lo cual tiene influencia al desarrollar las actividades de la misma, esto va a depender mucho en el contexto donde se encuentre y de la forma como enfrenta una dificultad.

- En lo concerniente al tercer objetivo específico hubo una relación baja en la dimensión estructura organizacional y algunas variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo como es la Variable Tiempo de Servicio tiene una correlación negativa baja de  $-0,190$  y con un nivel de significancia de  $0,036$ , lo que significa que a mayor tiempo de servicio va a ser menor el estrés, ya que el docente mediante el transcurso de los años ha conocido como es la metodología de trabajo y se ha debido a la experiencia en el paso de los años como educador, tal y como lo menciona Parra (2004) que el trabajo docente, no se limita solo a transmitir conocimientos de generaciones antiguas, traspaso de culturas, creencias, valores, hábitos y actitudes a las nuevas generaciones, sino que está enfocada en cultivar la enseñanza en las nuevas generaciones para que estas sigan creciendo, así mismo acorde a los resultados obtenidos también podemos concluir que la base de la institución se encuentra sólida y fuerte tal y como lo menciona Siegrist (2000) que el territorio organizacional viene a ser la base de la institución, si se encuentra fuerte y estructurada se consolidarán con todas las personas de la institución y si esta es frágil se producirá un caos afectando a todos y a la organización como estructura.
- En el cuarto objetivo específico la correlación de la dimensión territorio organizacional y las Variables sociodemográficas, encontramos que ninguna variable sociodemográfica tiene correlación, lo que evidencia que el espacio donde el trabajador realiza sus funciones diarias no es un agente estresor tal y como lo menciona Siegrist (2000), que el territorio organizacional hace referencia al espacio donde el trabajador realiza sus funciones diarias y en su mayoría muchas veces este territorio se vuelve en un agente estresor provocando molestias y discordancias, encontrando que no se presentan estos indicadores.
- Según el Quinto objetivo específico hubo una correlación baja de la dimensión tecnología y algunas variables sociodemográficas, como es la variable horas de trabajo tiene una correlación positiva baja de  $-0,215$  y con un nivel de significancia de  $0,018$ , resultados que evidencian que a mayor horas de trabajo existe una relación baja de estrés en los docentes relacionada a la variable, las demás variables no tienen correlación, lo cual denotaría que el factor tecnológico es muy

indispensable en el ámbito laboral, ya que se encuentra relacionado con los recursos de alta tecnología que debe tener el colaborador, según lo mencionado por Siegrist (2000) por que le permitirá un adecuado desarrollo de sus actividades, responsabilidades y sobre todo ser competitivos en el mundo tecnológico en el cual vivimos.

- En el Sexto Objetivo específico hubo una correlación baja de la dimensión influencia del líder y algunas variables sociodemográficas, como la edad tiene una correlación negativa baja de  $-0,229^*$  con un nivel de significancia  $0,011$ , denotando que a mayor edad, se presentara menos estrés; en segundo lugar, la variable tiempo de servicio con un  $-0,203$  y nivel de significancia de  $0,025$ , lo que evidencia que a mayor tiempo de servicio menos estrés se presentara en los docentes y en último lugar con la variable Horas de trabajo con una correlación de  $0,212$  y un nivel de significancia de  $0,019$ , lo que nos quiere decir que a más horas de trabajo existe una relación baja de estrés en los docentes, lo que nos da a entender que existe un ambiente de armonía y equilibrio, por consiguiente según lo mencionado por el autor Siegrist (2000), donde no se evidencia tensiones y sobrecargas en los trabajadores de la institución, por lo tanto la influencia de un buen líder influirá siempre sobre las personas para que estas se sientan bien en su contexto laboral.
- En el Séptimo Objetivo específico igualmente hubo una correlación baja de la Dimensión Falta de cohesión y algunas Variables sociodemográficas, como es la Variable Edad que tiene una Correlación negativa baja de  $-0,206^*$  con un nivel de significancia  $0,023$ , lo que significa que a mayor edad menos estrés poseerán los docentes concerniente a la dimensión, al igual con la variable Tiempo de Servicio con un  $-0,188$  y nivel de significancia de  $0,038$ , que a mayor tiempo de servicio que posean los docentes menos estrés se presentará, lo que nos da a entender según Siegrist (2000), que la organización posee un soporte adecuado del grupo para llegar al objetivo en común y consolidar los valores de compromiso y responsabilidades en las funciones asignadas.
- Por último, el Octavo objetivo específico hubo una correlación baja de la Dimensión Respaldo de Grupo y algunas Variables sociodemográficas, que fue la Variable Edad tiene una Correlación negativa baja de  $-0,178$ , lo que evidencia que

a mayor edad menos estrés se presentará en los docentes y la variable Horas de Trabajo con un 0,193, donde se evidencia que a mayores horas de trabajo se presentara un bajo estrés en los docentes, evidenciándose que existe de tal modo un soporte de grupo, según lo mencionado por Siegrist (2000), en donde refiere que el soporte del grupo es indispensable porque permitirá el objetivo trazado en común y a la vez el equipo se desarrolle y fortalezca.

## VI. CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos en nuestra investigación demostraron que si existe relación baja significativa entre el estrés laboral y algunas dimensiones de las variables sociodemográficas de edad, sexo, estado civil y condiciones laborales en docentes de Trujillo en el marco de una pandemia (Covid 19), ya que podemos observar que la variable tiempo de servicio tiene una correlación baja negativa de -0,202 y con un nivel de significancia de 0,026, así mismo la Variable horas de Trabajo tiene una correlación positiva baja de 0,205 y con un nivel de significancia de 0,024, las demás variables no tienen correlación significativa.
- Los docentes evaluados no presentan un nivel considerable de estrés, predominando el nivel bajo con un 47.5% del total y el nivel promedio con un porcentaje de 44.3% lo cual evidenciaría que no se presenta ningún factor estresor.
- En la dimensión clima laboral encontramos que si existe relación baja significativa con algunas dimensiones de las variables sociodemográficas en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo, como es la variable edad que tiene una correlación negativa baja con una significancia de 0,039 y la variable Horas de Trabajo tiene una correlación positiva baja de 0,220 y con un nivel de significancia de 0,015.
- Si existe relación baja significativa entre la dimensión estructura organizacional y algunas dimensiones de las variables sociodemográficas en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo, obteniendo que la Variable Tiempo de Servicio tiene una correlación negativa baja de -0,190 y con un nivel de significancia de 0,036, las demás variables no tienen correlación.
- En cuanto a la dimensión de territorio organizacional y las variables sociodemográficas encontramos que no existe relación significativa entre ambas variables en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.
- Entre la dimensión tecnología encontramos que si existe relación baja significativa entre algunas de las dimensiones de las variables sociodemográficas en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo, ya que podemos observar que en la variable horas de trabajo tiene una correlación positiva baja de -0,215 y con un nivel de significancia de 0,018.

- Si existe relación baja significativa entre la dimensión influencia del líder y algunas dimensiones de las variables sociodemográficas en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo, como son la variable edad que tiene una Correlación negativa baja de  $-0,229^*$  con un nivel de significancia  $0,011$ , en segundo lugar, con la variable Tiempo de Servicio con un  $-0,203$  y nivel de significancia de  $0,025$  y en último lugar con la variable Horas de trabajo con una Correlación de  $0,212$  y un nivel de significancia de  $0,019$ .
- Si existe relación baja significativa entre la dimensión falta de cohesión y algunas de las dimensiones de las variables sociodemográficas en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo, donde podemos observar que la variable edad tiene una correlación negativa baja de  $-0,206^*$  con un nivel de significancia  $0,023$ , en segundo lugar, con la variable Tiempo de Servicio con un  $-0,188$  y nivel de significancia de  $0,038$ .
- Si existe relación significativa entre la dimensión respaldo de grupo y algunas de las dimensiones de las variables sociodemográficas en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo, donde podemos observar que la variable edad tiene una correlación negativa baja de  $-0,178$  con un nivel de significancia  $0,050$ , en segundo lugar, con la variable Horas de Trabajo con un  $0,193$  y nivel de significancia de  $0,034$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda ampliar el estudio con otras muestras u otras áreas de trabajo con similares características, para poder ejecutar y medir dichas comparaciones, permitiendo realizar estrategias de mejora.
- Se recomienda continuar investigando las variables de estudio para brindar el seguimiento respectivo para conocer el proceso de desarrollo de ambas variables que son muy importantes.
- Se aconseja utilizar los instrumentos que se emplearon en nuestra presente investigación, ya que estos tuvieron un alto nivel de confiabilidad y validez.
- Se recomienda informar al personal mediante programas y charlas enfocadas a la promoción y prevención a cerca todas las consecuencias que conlleva el poseer estrés y cómo afrontarlo de una manera adecuada con la finalidad de prevenir y generar un cambio organizacional.
- Se recomienda ampliar e investigar más estudios a nivel laboral con la finalidad de desarrollar información que promueva y que pueda ayudar al conocimiento de este tema en nuestro país y con ello logremos establecer medidas que promuevan la prevención.
- Implementar actividades y emplear acciones organizacionales, actividades recreativas que ayuden a favorecer y crear espacios en donde los docentes se puedan desenvolver de tensiones ocasionadas por las largas jornadas laborales.
- Implementar capacitaciones o talleres especializados a cerca de las nuevas tecnologías, para que permitan a los docentes adquirir conocimientos acerca del uso adecuado de las herramientas tecnológicas y como sacarle provecho en su ámbito laboral.
- Incentivar en los docentes al trabajo en equipo mediante actividades planteadas por la institución y objetivos, para así fortalecer la integración y el respaldo de grupo.

## REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2020) El estrés que provoca la enseñanza virtual. Perú: Piura  
Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/15/el-estres-queprovoca-la-ensenanza-virtual-arequipa-lrsd/>
- Aguilar, C., Barros, A. & Caro, J. (2011). Variables de la profesión docente asociadas al síndrome de burnout en colegios de Bogotá. Proyecto de grado para optar al título de psicólogo, Universidad de San Buenaventura, Bogotá, Colombia.
- Camacho, C. & Arias, F. (2008). Análisis de la salud y burnout en profesores mexicanos. *Revista Ciencia y Trabajo*, 33, 168-175.
- Carrillo, E y Ponce, M. (2019) "Causas que Provocan Estrés Laboral en los Docentes de Educación General Básica de la Unidad Educativa "San Jacinto Del Búa Siglo XXI" En el Periodo Académico 2018-2019. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo.
- Casas, J., Repullo, J. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-38.
- Cifre, E., Llorens, S. y Salanova, M. (2003). Riesgos Psicosociales en Profesores Universitarios. ¿Existen diferencias atendiendo a su categoría profesional? *Revista de psicología Social Aplicada*, 13, 29-53.
- Cuba, R. (2019) "Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari-Satipo", Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Cuesta, M. (2009). Introducción al muestreo. Universidad de Ovideo.



Chapilliquén (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. Universidad de Piura.

Definición xyz(2018). Concepto del análisis sociodemográfico. recuperado de:  
<https://www.definicion.xyz/2018/02/analisis-socio-demografico.html>

Estremera, A. (2017). influencia de las variables sociodemográficas y laborales en los valores de estrés determinados con el modelo desequilibrio, esfuerzo y recompensa. Recuperado de  
[:https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/148939/Estremera%20Rodrigo\\_Ana\\_TESIS%20DEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/148939/Estremera%20Rodrigo_Ana_TESIS%20DEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

French, J. R., Rogers, W., and Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. En G. V. Goelho, D. A y J. E. Adams (Eds.). Coping and Adaption. Nueva York: Bantam Books.

Gómez, J, Cano, J. (2011). El pensamiento docente y su influencia en la implantación de las tecnologías de la información y la comunicación en el aula: desafíos y oportunidades. *Contextos Educativos, Revista de Educación*, núm.14, pp. 67-84.

Grau, A. (2013). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *Gaceta Sanitaria*, 19, 463-469.

Ibáñez, J. López, J. Márquez, A & Sánchez, N (2012). Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de burnout en docentes de colegios distritales,

La República. (15 de abril del 2020). El estrés que provoca la enseñanza virtual.

Diario La República. Recuperado de:  
<https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/15/el-estres-que-provoca-la-ensenanzavirtual-arequipa-lrsd/>

- Juárez (2002). Factores de riesgo para el consumo de tabaco en una población de adolescentes escolarizados. Universidad Nacional de San Marcos. Perú.
- Kyriacou, C. (2003). Antiestrés para profesores. Barcelona: Ediciones Octaedro.
- Kokkinos, C. (2006). Factores structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health*, 22, 25-33.
- Manzano, F. (2010). Investigación sobre nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Investigación de la Universidad Enrique Guzmán y Vale, Lima, Perú.
- Maslach, C. (1986). Maslach Burnout Inventory, 2.<sup>a</sup> Ed., Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Ocaña, (2009). Teoría de la apreciación cognitiva, p.1.
- Organización Internacional del Trabajo. (el 28 de abril del 2016). OIT alerta de un aumento del estrés laboral con consecuencias cada vez más graves. Noticias ONU. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2016/04/1356021>
- Organización Mundial de la Salud. (24 de noviembre del 2020) estrés laboral: declarada como una enfermedad para el 2020. Recuperado de: <https://contamos.com.co/estres-laboral-declarada-como-unaenfermedad-para-el-2020-por-la-oms/>
- Parra, M. (2004). Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente. *Revista Prelac. Educación para Todos*. 135-145.
- Polit, D. y Hungler, B. Investigación científica en ciencias de la salud. 2a edición. Interamericana. México 2002.

- Proaño, C y Gonzalo, A. (2014) "El estrés y su influencia en el desempeño docente de los maestros del Colegio "Juan León Mera" de la ciudad de Ecuador", Universidad Técnica de Ambato.
- Rama, C. (2013) La educación virtual como la modalidad educativa para las personas con necesidades especiales: solo en la red no hay personas con discapacidad. *Revista Redalyc*, 41, 235-245.
- Ramírez Orellana, Elena; Cañedo Hernández, Isabel & Clemente Linuesa, María. (2012). Las actitudes y creencias de los profesores de secundaria sobre el uso de Internet en sus clases. *Revista Comunicar*, vol. 19, pp. 147-145.  
Recuperado de:  
<http://www.revistacomunicar.com/index.php?contenido=detalles&numero=38&articulo=38-2012-18>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, Pearson Prentice Hall.
- RPP, (30 de enero del 2015). El 58% de los peruanos sufren estrés. Emisora radial rpp. Recuperado de: <https://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777%20import?ref=rpp>
- Roca, G. (2015) *Las nuevas tecnologías en niños y adolescentes*. Barcelona: Hospital Sant Joan de Déu.
- Roque, J. (2016). *Estrés laboral*, Buenos Aires, ARGENTINA  
<http://juanroque.com/estres-labora/>
- Siegrist, J. (2000). Adverse health effects of high effort-low reward condition: *Journal Health Psychol*.
- Travis CJ y Cooper CL (1997). *Teacher under pressure. Estrés in the teaching profession*. Londres: Routledge.

Tisiotti, P. Parquet, C. y Neudeck, V. (2007). Prevalencia y dimensiones del burnout en profesionales de una escuela diferencial de la ciudad de Corrientes (Argentina). Revista de Postgrado de la Vía Cátedra del Medicina, 172, 4-7.

Unesco. (30 de marzo del 2020). Seminario en la web sobre el covid-19: un mundo nuevo se abre a los docentes, vanguardia de la educación. Recuperado de:<https://es.unesco.org/news/seminario-web-covid-19-mundo-nuevo-seabre-docentes-vanguardia-educacion>

## **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Estrés laboral	Álvarez (2010) hace mención que es el resultado dado de una fuerte demanda que tiene el individuo en su vida cotidiana, lo cual provoca que pueda enfrentar situaciones difíciles.	La variable de estrés laboral fue medida a través del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS elaborada por Ivancevich & Mattson.	Clima Organizacional	Misión de la empresa.	1,10,11,20.	Alto Promedio Bajo
			Estructura organizacional	Jerarquía, respeto.	2,12,16,24	
			Territorio organizacional	Control de actividades	3,15,22	
			Tecnología	Equipos, conocimientos.	4,14,25	
			Influencia del líder	Supervisión, liderazgo.	5,6,13,17.	
			Falta de cohesión	Trabajo en equipo.	7,9,18,21.	

			Respaldo de grupo	Protección por el grupo.	8,19,23,
--	--	--	-------------------	--------------------------	----------

Variables sociodemográficas	Juárez (2002), conjunto de características biológicas, socioeconómicas culturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles.	La variable sociodemográfica será medida a través de una encuesta que será elaborada por las investigadoras.		sexo	1	Nominal y ordinal
				edad	2	
				Estado civil	3	
				Régimen de trabajo	5	
				Tiempo de labor	6	

				Horas de trabajo	7	
--	--	--	--	------------------	---	--



## ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### INSTRUMENTOS

#### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Género (F) (M) Escuela o Área de Trabajo: .....

#### Instrucciones:

A continuación le presentamos una serie de afirmaciones referidas a diferentes aspectos de su vida laboral, donde tendrá que leer cada una de ellas y marcar con un aspa la alternativa que considere que tan de acuerdo o en desacuerdo está con ellas. Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas.

<u>1</u> NUNCA ES FUENTE DE ESTRÉS	<u>2</u> RARA VECEZ ES FUENTE DE ESTRÉS	<u>3</u> OCASIONALMENTE ES FUENTE DE ESTRÉS	<u>4</u> ALGUNAS VECES ES FUENTE DE ESTRÉS	<u>5</u> FRECUENTEMENTE ES FUENTE DE ESTRÉS	<u>6</u> GENERALMENTE ES FUENTE DE ESTRÉS	<u>7</u> SIEMPRE ES FUENTE DE ESTRÉS
---------------------------------------	--	--	---	--	--	---

<u>ITEMS</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>1.El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>2.El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>3.El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>4.El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>5.El que mi supervisor no me apoye me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>6.El que mi supervisor no me respete me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>7.El que no sea parte de un equipo de trabajo ni colabore me causa estrés</u>							
<u>8.El que mi equipo no me respalde en mi meta me causa estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>9.El que mi equipo no tenga prestigio ni valor me causa estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>

<u>10.En que la forma de trabajo de la empresa me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>11.El que las políticas generales de la empresa impida mi buen me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>12.El que las personas que están a mi nivel en la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>13.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>14.El no contar con conocimiento técnico en la empresa me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>15.El no tener un espacio privado me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>16.El que se maneje muchos papeles me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>17.El que mi supervisor no tenga confianza en mi trabajo me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>18.El que mi equipo de trabajo este desorganizado me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>19.El que mi equipo no me brinde protección en la relación con las injustas demandas de trabajo me causa estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>20.El que la empresa carezca de dirección y objetivo me causa estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>21.El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>22.El que tenga que trabajar con miembros de otros departamento me estresa</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica me causa estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>24.El que no respete a mis supervisores, a mí y los que están debajo de mí me causa estrés</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
<u>25.El no contar con la tecnología adecuada para realizar mi trabajo me causa estrés.</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>

## ENCUESTA DE VARIABLES SOCIO DEMOGRÁFICAS

INSTRUCCIONES: Lea cada frase y señale la opción que mejor considere. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas. Marque un círculo para indicar su respuesta.

1. Sexo:

Femenino

Masculino

2. Edad

-----

3. Estado Civil

Casado

Conviviente

Divorciado (a)

Viudo (a)

Soltero (a)

4. Nombre de la institución educativa donde labora

I.E Augusto Alberto Alva Ascurra

I.E María Negrón Ugarte

5. ¿Qué tipo de régimen posee?

Contratado

Nombrado

6. ¿Cuántos años lleva laborando como educador?

- 5-10 años
- 10-15 años
- 15-20 años a más

7. ¿Cuántas horas diarias, le dedica al trabajo de educación virtual?

- 5 horas
- 7 horas a más



### ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	MÉTODO	INSTRUMENTOS
“Estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo”.	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Tipo y diseño</b>	<b>OIT -OMS-CUESTIONARIO VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS</b>
	¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo?	¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo?	Determinar la relación del estrés laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.	Enfoque cuantitativo; tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal.	Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS elaborado por Ivancevich & Mattson (1989), actualmente adaptada por Suárez.  Validez: $p < 0.05$
		<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Población/muestra</b>	Confiability: Alfa de Cronbach arrojó una valoración de 0.950

	<p>-Existe una relación alta en el estrés en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Existe relación entre la dimensión clima organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco</p>	<p>-Describir el nivel de estrés en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión clima Laboral y las variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p>	<p><b>Población:</b> Constituida por 273 docentes de las diferentes instituciones educativas estatales de la ciudad de Trujillo.</p> <p><b>Muestra:</b></p>	
--	--	--	---	--

		<p>de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Existe relación entre la dimensión tecnología y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p>	<p>-Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión territorio organizacional y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión tecnología y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión influencia del líder y las variables sociodemográficas en</p>	<p>Se trabajó con una muestra de 122 docentes diferentes colegios educativos estatales del nivel primario y secundario de la ciudad de Trujillo.</p>	
--	--	--	---	--	--



		<p>-Existe relación entre la dimensión influencia del líder y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Existe relación entre la dimensión cohesión y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p>	<p>docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión cohesión y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p> <p>- Determinar la relación entre la dimensión respaldo del grupo y las variables sociodemográficas en docentes en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo.</p>		
--	--	--	---	--	--

## **ANEXO 04: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por la presente, declaro mi participación voluntaria para desarrollar la prueba de estrés laboral y variables sociodemográficas para la investigación dirigida por el Dr. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, explicando que si en caso quisiera dejar de completar la prueba lo puedo hacer. Así mismo declaro tener conocimiento del objetivo y el proceso de administración del instrumento y si en caso deseara más información o desee conocer los resultados obtenidos se me han proporcionado los medios para poder consultar. De la misma forma, se me ha garantizado que los datos brindados serán de conocimiento solo de la investigadora.

Estando totalmente de acuerdo con lo señalado, dejo la constancia de mi aceptación.

Trujillo 20 Febrero del 2021

Acepto: \_\_\_\_\_

Sexo : F M    Edad :

Grado :

\_\_\_\_\_  
Firma

## ANEXO 05: SOLICITUD DE PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



*"Año de la Universalización de la salud"*

Trujillo, 02 de octubre 2020

*Dra. Nury Violeta León Becerra*  
**Directora**  
*I.E Augusto Alberto Alva Ascurra*

**PRESENTE**

*Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a los alumnos del XI ciclo de la Escuela de Psicología:*



- *Pinedo Tuesta Johana Fiorella - DNI: 71887324*
- *Calderón Muchcco, Cynthia Carolina-DNI: 47559375*

*Quienes actualmente están desarrollando una investigación denominada "Estrés laboral y variables Sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (COVID 19) Trujillo", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que los alumnos en mención puedan realizar su investigación a los docentes en la institución que Usted dirige.*

*Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.*

*Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.*

*Atentamente*



**Dr. Juan Quijano Pacheco**  
*Director*  
*Escuela de Psicología*

*"Año de la Universalización de la salud"*

Trujillo, 02 de octubre 2020

*Mg. Jaime Emilio Vargas León*

*Director*

*I.E María Negrón Ugarte*

**PRESENTE**

*Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a los alumnos del XI ciclo de la Escuela de Psicología:*

- *Pinedo Tuesta Johana Fiorella - DNI:71887324*
- *Calderón Muchcco, Cynthia Carolina-DNI: 47559375*

*Quienes actualmente están desarrollando una investigación denominada "Estrés laboral y variables Sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (COVID 19) - Trujillo", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que los alumnos en mención puedan realizar su investigación a los docentes en la institución que Usted dirige.*

*Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.*

*Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.*

*Atentamente*



**Dr. Juan Quijano Pacheco**

*Director*

*Escuela de Psicología*

*"Año de la Universalización de la salud"*

Trujillo, 24 de octubre 2020

Edith Horna Ascón  
Directora  
I.E Virgen del Carmen – Alto Trujillo  
PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la alumna del XI ciclo de la Escuela de Psicología:

- Johana Fiorella Pinedo Tuesta - 71887324
- Cynthia Carolina Calderón Muchcco - 47559375

Quienes actualmente está desarrollando una investigación denominada "Estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (COVID 19) Trujillo", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las alumnas en mención puedan realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.

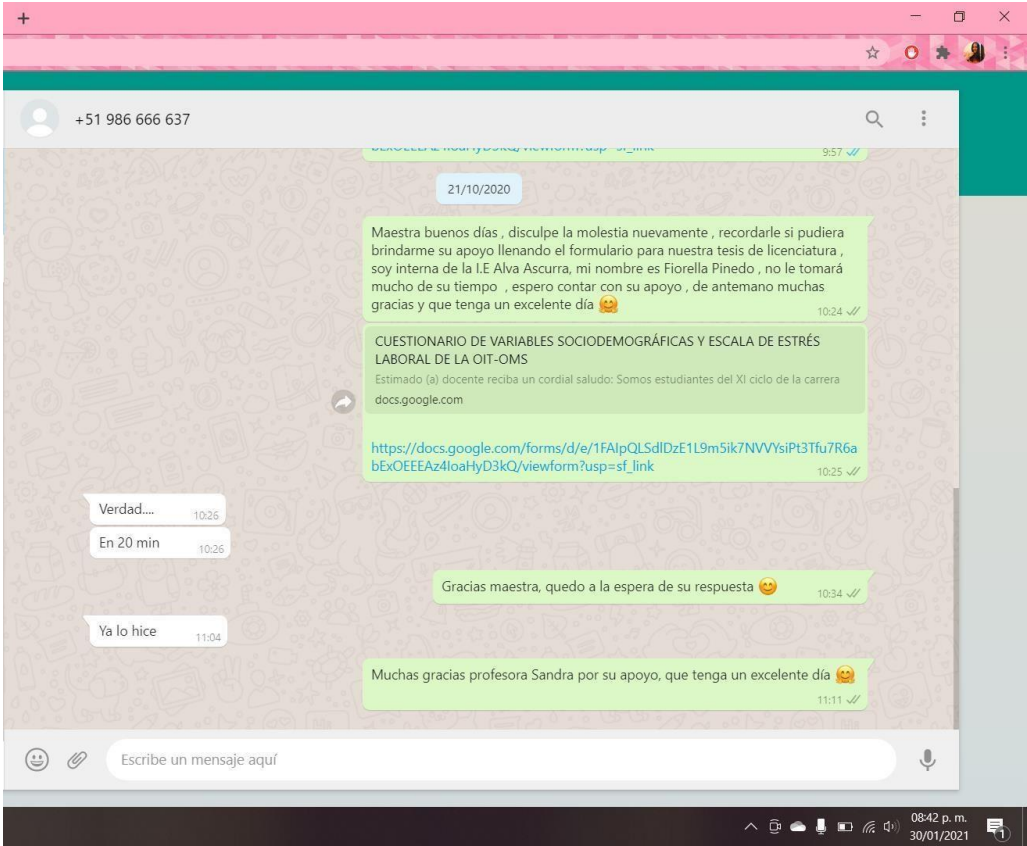
Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente



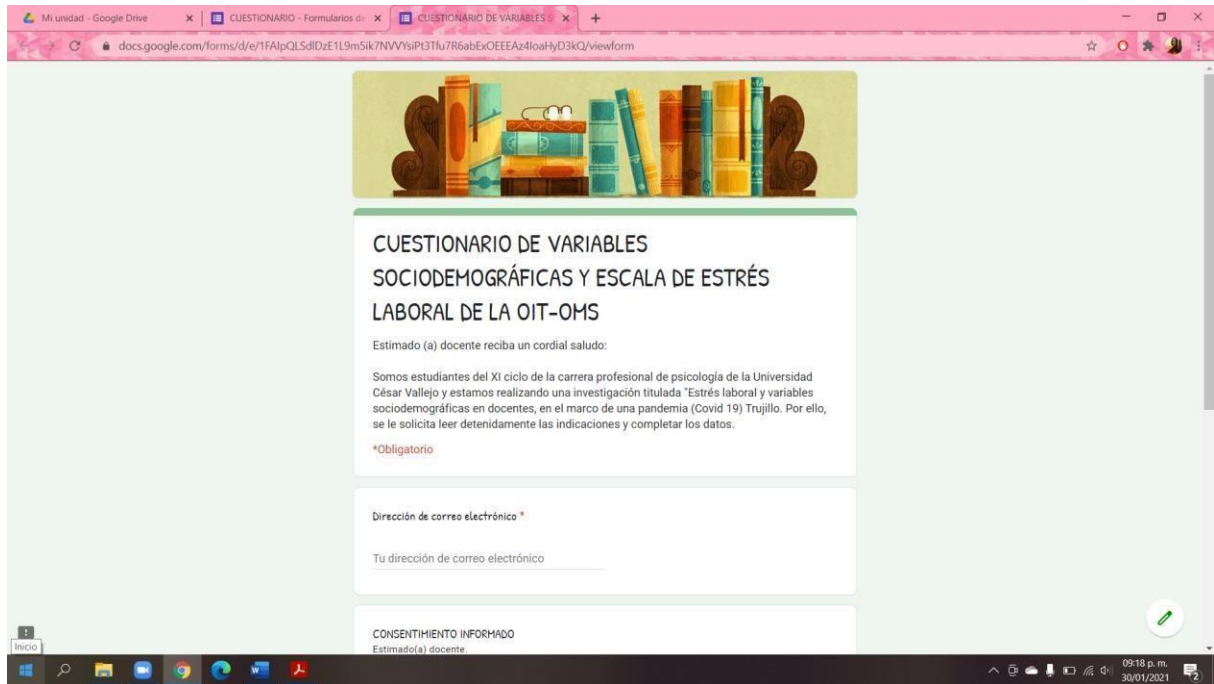
Dr. Juan Quijano Pacheco  
Director  
Escuela de Psicología

**ANEXO 06: EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO VÍA VIRTUAL**



## ANEXO 07: ENLACE DE FORMULARIO GOOGLE PARA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO MEDIO VIRTUAL

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdIDzE1L9m5ik7NVVYsiPt3Tfu7R6abExOEEEAz4loaHyD3kQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdIDzE1L9m5ik7NVVYsiPt3Tfu7R6abExOEEEAz4loaHyD3kQ/viewform?usp=sf_link)



The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The browser's address bar displays the URL: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdIDzE1L9m5ik7NVVYsiPt3Tfu7R6abExOEEEAz4loaHyD3kQ/viewform>. The form has a header image of books and a title: **CUESTIONARIO DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS**. Below the title, there is a greeting: "Estimado (a) docente reciba un cordial saludo:". The main text of the survey reads: "Somos estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo y estamos realizando una investigación titulada 'Estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo. Por ello, se le solicita leer detenidamente las indicaciones y completar los datos.'". A red asterisk indicates a required field: "\*Obligatorio". The first question is "Dirección de correo electrónico \*", with a text input field containing "Tu dirección de correo electrónico". Below this is a section for "CONSENTIMIENTO INFORMADO" with the text "Estimado(a) docente...". The Windows taskbar at the bottom shows the time as 09:18 p. m. on 30/01/2021.

## ANEXO 08: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DOMINIO TOTAL DE INSTRUMENTOS

### Confiabilidad de Omega Mac Donald ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

Confiabilidad Escala de Estrés Laboral Estimate	McDonald's $\omega$ Point
estimate	0.970
95% CI lower bound	0.962
95% CI upper bound	0.978

### Validez Dominio Total de ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

Dimensiones	r	Significancia
Clima Organizacional	0,931	**
Estructura Organizacional	0,865	**
Territorio organizacional	0,845	**
Tecnología	0,803	**
Influencia del líder	0,819	**
Falta de Cohesión	0,851	**
Respaldo del Grupo	0,883	**

### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,944
Prueba de esfericidad Aprox. Chi-cuadrado de Bartlett	2584,299
gl	300
Sig.	,00



## ANEXO 10: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Utilizando la fórmula estadística por conveniencia, la cual consiste en una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular, consistía en que los docentes encuestados envíen vía online a través del formulario google la encuesta con las respuestas respectivas. Fueron docentes de diferentes instituciones educativas de la ciudad de Trujillo de edades que oscilan entre los 27 años en adelante.

$$n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{E^2(N - 1) + Z^2(p)} \text{ Donde:}$$

Z = Nivel de confianza = 1.96

P = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado = 0.5

Q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p

N = Tamaño del universo = 273

E = error de estimación máximo aceptado = 3%

n = Tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)(273)}{0.03^2(273 - 1) + 1.96^2(0.5)} = 122.0$$

Redondeando

$$n = 122$$

\*Por lo tanto la muestra que se aplicó fue a 122 docentes de educación secundaria de diferentes instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.