



**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

ESTRÉS LABORAL Y AUTOEFICACIA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN  
PRIMARIA Y SECUNDARIA DE TRES CENTROS EDUCATIVOS DE SAN JUAN  
DE LURIGANCHO EN PANDEMIA POR COVID-19

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA**

LUZ VERÓNICA FLORES PÉREZ  
ORCID:0000-0001-9576-1811

**ASESOR**

MAG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO  
ORCID: 0000-0002-7614-0814

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

ASPECTOS PSICOLÓGICOS VINCULADOS A LA ACTIVIDAD EDUCATIVA

**LIMA, PERÚ, MAYO DE 2022**

## **DEDICATORIA**

A mis amados padres y hermanos por su apoyo a lo largo de esta carrera universitaria. A mi pareja y a mi pequeño que sin saberlo son el impulso para concluir esta etapa universitaria.

### **AGRADECIMIENTOS**

A mis distintos docentes de esta carrera universitaria; a mi asesor en esta investigación, Mag. Diego Ismael Valencia Pecho, ya que con sus orientaciones me enseñó a no conformarme y a seguir investigando. A mis amigos quienes con sus consejos lograron que siga adelante con mis sueños de continuar y terminar la carrera universitaria. A mi familia, quienes son el impulso de salir adelante.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>RESUMO</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3. Objetivos de la investigación: general y específica .....	17
1.5. Limitaciones de la investigación.....	18
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de estudios.....	20
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	26
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	40
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	43
3.2. Población y muestra.....	43
3.3. Hipótesis.....	45
3.4. Variables – Operacionalización .....	47
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	49
3.6. Procesamiento de los datos.....	54
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	56
4.2. Contrastación de hipótesis.....	59
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1. Discusiones.....	62
5.2. Conclusiones.....	68
5.3. Recomendaciones.....	70
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población
Tabla 2	Matriz de operacionalización de estrés laboral
Tabla 3	Matriz de operacionalización de autoeficacia
Tabla 4	Medidas descriptivas de estrés laboral y dimensiones
Tabla 5	Niveles de estrés
Tabla 6	Medidas descriptivas de autoeficacia
Tabla 7	Niveles de autoeficacia
Tabla 8	Análisis de normalidad de las variables de estudio
Tabla 9	Medida de correlación entre las variables de estudio
Tabla 10	Comparación de estrés laboral y dimensiones en función al sexo
Tabla 11	Comparación de estrés laboral y dimensiones en función al sexo
Tabla 12	Comparación de estrés laboral y dimensiones en tiempo de servicio
Tabla 13	Comparación de autoeficacia en función al tiempo de servicio
Tabla 14	Medida de correlación entre la dimensión superiores y recursos con autoeficacia
Tabla 15	Medida de correlación entre la dimensión organización y equipo de trabajo con autoeficacia

**ESTRÉS LABORAL Y AUTOEFICACIA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN  
SECUNDARIA DE TRES CENTROS EDUCATIVOS DE SAN JUAN DE  
LURIGANDO EN PANDEMIA POR COVID-19**

**LUZ VERÓNICA FLORES PÉREZ**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

117 docentes de educación primaria y secundaria de San Juan de Lurigancho fueron encuestados de forma censal, con el propósito de comprobar la relación entre estrés laboral y autoeficacia. Fue un estudio de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y transversal. Los instrumentos adoptados fueron la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, y la Escala de Autoeficacia General. Los resultados revelaron que existió una relación estadística significativa, de tipo inversa e intensidad moderada entre las variables analizadas ( $r_s = -.566$ ; sig. = .054). Del total de docentes, el 90.6% (106) manifestaron un alto nivel de estrés laboral; entre tanto, el 50.4% (59) de los encuestados alcanzaron un nivel promedio de autoeficacia. Al comparar las variables de estudio de acuerdo al sexo, se determinó que hay diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones de estrés laboral y dimensiones, a favor del grupo de mujeres. La dimensión supervisión y recursos, así como organización y equipo de trabajo del estrés laboral, mostraron relación inversa, moderada y estadísticamente significativa con la autoeficacia. Se concluye que, a mayor puntaje de estrés laboral, menor puntaje de autoeficacia.

**Palabras clave:** estrés laboral, desgaste emocional, autoeficacia, organización.

**WORK STRESS AND SELF-EFFICACY IN SECONDARY EDUCATION  
TEACHERS FROM THREE SCHOOLS IN SAN JUAN DE LURIGANDO IN THE  
COVID-19 PANDEMIC**

**LUZ VERÓNICA FLORES PÉREZ**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

117 teachers of primary and secondary education were surveyed in a census, with the purpose of verifying the relationship between work stress and self-efficacy. It was a descriptive-correlational study, with a non-experimental and cross-sectional design. The instruments adopted were the ILO-WHO Work Stress Scale and the General Self-Efficacy Scale. The results revealed that there was a significant statistical relationship, of inverse type and moderate intensity between the variables analyzed ( $r_s = -.566$ ;  $sig. = .054$ ). Of the total number of teachers, 90.6% (106) expressed a high level of work stress; meanwhile, 50.4% (59) of the respondents reached an average level of self-efficacy. When comparing the study variables according to gender, it was determined that there are statistically significant differences in the scores of work stress and dimension, in favor of the group of women. The supervision and resources dimension, as well as organization and work team of work stress, showed an inverse, moderate and statistically significant relationship with self-efficacy. It is concluded that the higher the work stress score, the lower the self-efficacy score.

**Keywords:** work stress, emotional exhaustion, self-efficacy, organization.

**ESTRESSE NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA EM PROFESSORES DO ENSINO  
SECUNDÁRIO DE TRÊS ESCOLAS DE SAN JUAN DE LURIGANDO NA  
PANDEMIA DO COVID-19**

**LUZ VERÓNICA FLORES PÉREZ**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMO**

117 professores do ensino fundamental e médio foram pesquisados em um censo, com o objetivo de verificar a relação entre estresse no trabalho e autoeficácia. Trata-se de um estudo descritivo-correlacional, com delineamento não experimental e transversal. Os instrumentos adotados foram a Escala de Estresse no Trabalho da OIT-OMS e a Escala de Autoeficácia Geral. Os resultados revelaram que houve uma relação estatística significativa, do tipo inverso e de intensidade moderada entre as variáveis analisadas ( $r_s = -.566$ ; sig. = .054). Do total de professores, 90,6% (106) expressaram alto nível de estresse laboral; enquanto isso, 50,4% (59) dos entrevistados atingiram um nível médio de autoeficácia. Ao comparar as variáveis do estudo segundo o sexo, verificou-se que existem diferenças estatisticamente significativas nos escores de estresse laboral e dimensão, a favor do grupo de mulheres. A dimensão supervisão e recursos, bem como organização e equipe de trabalho do estresse no trabalho, apresentaram relação inversa, moderada e estatisticamente significativa com a autoeficácia. Conclui-se que quanto maior o escore de estresse no trabalho, menor o escore de autoeficácia.

**Palavras-chave:** estresse no trabalho, exaustão emocional, autoeficácia, organização.

## INTRODUCCIÓN

Los maestros han sido considerados agentes de suma relevancia en el proceso de enseñanza – aprendizaje que imparten a los educandos; de esta manera, facilitan la adquisición de capacidades y competencias curriculares en los niveles educativos para los cuales laboran. Sin embargo, los deficientes recursos materiales para el desarrollo del proceso educativo, la pésima comunicación efectiva entre los directivos y los docentes, la mínima cooperación para la consecución de logros académicos entre maestros, así como otras condiciones de orden material, humano y tecnológico, son considerados factores que desencadenarían un estado de estrés agudo.

Entre las principales consecuencias de la experiencia de estrés en el ámbito laboral-educativo, se destacan la presencia de desórdenes emocionales, tales como la ansiedad y depresión; repercutiendo en su capacidad para afrontar y solucionar efectivamente problemas de índole laboral, familiar o social; además, el estrés favorece una percepción de autoeficacia personal cada vez más deficitaria; asumiendo creencias o perspectivas negativas sobre su capacidad para afrontar con éxito los retos que le imponen los ámbitos con los que interactúa cotidianamente, entre ellos el laboral.

En este sentido, se propuso como intención general determinar la relación entre estrés laboral y autoeficacia en docentes de educación primaria y secundaria de San Juan de Lurigancho en Lima Norte. Así, este informe consta de cinco capítulos en los cuales se organiza la estructura de la tesis.

En el capítulo I se presenta la problemática general en relación al tema propuesto, la justificación e importancia del estudio. Seguidamente, en el capítulo II se expone el marco teórico sobre el estrés laboral y autoeficacia, además de la definición conceptual de la terminología empleada. En el capítulo III, se detalla el tipo

y diseño de investigación, así como los instrumentos de recolección de datos, además de la descripción de la población de estudio y la selección de la muestra final. En el capítulo IV se presentan los resultados de estudio haciendo uso de estadística descriptiva e inferencial. En el capítulo V se desarrolla la discusión de los hallazgos del estudio en base a los objetivos propuestos. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones que estudien la relación entre las dos variables de análisis.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Tanto el Perú, como el resto del mundo, ha sufrido desde el año 2020 momentos bastantes difíciles. Esto, debido a la nueva sepa del coronavirus la cual fue reconocida como SaRS–CoV-2. Desde su descubrimiento a finales del 2019 en la provincia de Wuhan (China), el SaRS-CoV-2 (COVID-19 a partir de ahora), se propagó a nivel mundial ocasionando contagios, muertes, desempleo, confinamientos, cierre de fronteras, decaimientos en la economía de muchos países, escases de alimentos y medicamentos, entre otras cosas más.

De acuerdo a Orús (2022) a través de la página web Statista, hasta el 13 de enero del 2022, alrededor del mundo existen un aproximado de 320 000 000 de personas contagiadas por el COVID-19. Así mismo, Proyecto rodillo (2022) reconoce en el Perú un total de 2 510 766 casos de COVID – 19 registrados. Ocupando así, el Perú, el quinto puesto entre los 20 países latinoamericanos en lo que respecta a la cantidad de contagiados.

Aun así, es pertinente hacer mención que el COVID – 19 no trajo consigo únicamente el retroceso en cuanto a algunas cosas, también arraigo algunos cambios que ayudaron a mejorar otros aspectos. Desde la presencia del virus y a su vez, la necesidad de permanecer confinados en nuestros hogares, las políticas laborales y académicas han mejorado bastante en cuanto al trabajo y los estudios de manera remota. De igual manera, estos cambios, para las personas que llevan ya muchos años trabajando, han significado una constante fuente de estrés debido a las capacitaciones (o la falta de estas mismas), el aprender a usar la tecnología, el volver su casa en su nueva área de trabajo, etc.

Para Cardozo (2016), un docente ejerce labores y actividades de gran impacto en el desarrollo de todo ser humano. Esto, debido a que las principales funciones de un docente radican en la trasmisión de conceptos y conocimientos, la formación de buenos valores, el desarrollo de capacidades y la influencia primaria (junto a los padres).

El Ministerio de Educación (Minedu, 2020) dictaba entre los meses de marzo y abril la necesidad de que los alumnos de todas las edades continúen sus estudios de manera remota y, por consecuencia, determinaba que los docentes de las instituciones educativas presenten su disposición para realizar trabajos remotos. Para esto, el Minedu hizo uso del programa "Aprendo en casa" y de plataformas digitales como Zoom, Google Meets, Videollamadas de Whatsapp, Facebook Video, Youtube, entre otras. Esto, significo para el sistema educativo peruano, la revelación de que, en el país, lamentablemente, se contaba hasta ese entonces con un sistema educativo poco preparado y capacitado para desarrollar buenas actividades remotas.

Para Cuba (2019), de acuerdo a la literatura existente, el estrés docente puede ser definido como una experiencia de procesos afectivos negativo y horribles, como el enojo, la ira, la impotencia, la ansiedad, la baja autoestima, la depresión a consecuencia de la excesiva carga del docente donde también se observa cambios fisiológicos y químicos.

Una vez estresado, según Alvites-Huamaní (2019) el docente se ve constantemente sometido a situaciones entre las que se presentan emociones desagradables, negativas, ansiedad, depresión, nerviosismo, irritabilidad, frustración, angustia y enojos. Pineda et al. (2021), por ejemplo, reforzaron lo anteriormente mencionado evidenciando que, una población de docentes del nivel primario, durante todo el proceso de aislamiento social y el contexto de pandemia por la COVID-19,

presentaron niveles de estrés laboral sobre todo en la dimensión de agotamiento mental (61.11%), la dimensión de despersonalización (52.78%). Lo que significaría, sobre todo, que el docente se veía mucho más estresado en lo que respecta a las demandas laborales (horarios, cantidad de actividades, entre otras cosas) y las herramientas laborales (nuevas tecnologías, plataformas virtuales, etc.).

Así mismo, al hablar de una persona estresada, se habla también de una persona constantemente atacada por sí misma en cuanto a la autopercepción. Esto, debido a que cada estresor que la persona percibe, significa una adversidad que no puede solucionar. Y esta falta de herramientas resolutivas, a su vez, significan para la persona, una inhibición al momento de realizar determinadas tareas. Bajo esa premisa, encontramos conceptos importantes tales como la conciencia plena, la autoestima, la autopercepción y la autoeficacia.

Esta última, de acuerdo a Pinares (2018) se refiere a un elemento vital para el logro de rendimiento, muy aparte de la dificultad de las tareas a desarrollar. Cuando hablamos del Perú, por ejemplo, autores como Calderón (2018) han evidenciado una relación significativa inversa entre la percepción de la autoeficacia, la indiferencia y el agotamiento emocional (variables pertenecientes al síndrome de burnout).

Es por ello que, como apreciación personal, resulta completamente necesaria la estabilidad psicológica en los docentes, en donde, sobre todo, destaque la falta de estresores laborales. Teniendo en cuenta, por ejemplo: lo que sucede a su alrededor y lo que siente en ese momento, la eficacia con la que puede actuar frente a determinadas situaciones y las mejoras que puede generar para optimizar su desempeño actual como educador.

Sobre todo, cuando el docente, debido a la situación sanitaria por la que atraviesa el país, se ha visto obligado a aventurarse al mundo tecnológico, aun

cuando previamente, no se le ha preparado para dicho mundo. Llevar años dictando clases haciendo uso únicamente de la voz, herramientas elaboradas a mano, pizarrones, tizas, plumones y demás, por más disposición que presente el profesional en docencia, significa un gran retraso en lo que respecta a clases mediante aulas virtuales, portales web, micrófonos y cámaras web.

Por lo anterior expuesto y por un interés y preocupación personal, es que surge la pregunta que se busca resolver con esta investigación: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la autoeficacia en una muestra de docentes de educación primaria y secundaria de tres centros educativos públicos en tiempos de pandemia, 2022?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

Este estudio presenta su justificación teórica a través de los resultados, las conclusiones y las discusiones expuestas. Servirá de base teórica para futuros estudios, en los que se podrán debatir o comparar todo lo expuesto. Fomentando de esta manera, el desarrollo científico y teórico de las variables empleadas.

Así mismo, el estudio presenta una justificación metodológica, pues, las variables tanto dependiente como independiente para realizarlo son psicosociales de actualidad en la población adolescente. Teniendo ello en cuenta, todo lo expuesto en las conclusiones y los resultados, podrá ser empleado para construir, diseñar y/o validar instrumentos de medición.

Finalmente, es pertinente agregar que la investigación cuenta con una justificación práctica debido a que todos los resultados expuestos podrán ser empleados para diseñar y desarrollar programas de prevención y promoción de la salud; así mismo, de existir una prueba que mida dichas variables en una población similar, más no idéntica, el valor práctico del presente estudio le permitirá emplear los resultados para estandarizar dicha escala en la población objetivo.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

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

- Determinar la relación entre estrés laboral y autoeficacia en una muestra de docentes de educación primaria y secundaria de tres centros educativos públicos en tiempos de pandemia, 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Identificar el nivel de estrés laboral en la muestra seleccionada.
2. Identificar el nivel de autoeficacia en la muestra seleccionada.
3. Comparar el estrés laboral y dimensiones en referencia al sexo y tiempo de servicio en la muestra seleccionada.
4. Comparar la autoeficacia en referencia al sexo y tiempo de servicio en la muestra seleccionada.
5. Establecer la relación entre la dimensión superiores y recursos del estrés laboral, con la autoeficacia en la muestra seleccionada.
6. Establecer la relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral, con la autoeficacia en la muestra seleccionada.

### **1.4. Limitaciones de la investigación**

La primera limitación a tomar en cuenta es la escases de antecedentes internacionales y nacionales válidos y relevantes para el estudio. Esto, debido a que la variable autoeficacia resulta ser muy poco estudiada en general.

La siguiente limitación encontrada radica en la población, ya que debido al contexto por el cual se atraviesa, probablemente, se empleó un número de muestra bastante reducido.

Finalmente, otra de las limitaciones del estudio radica en uso de los formularios de Google, pues es la herramienta más útil para recaudar información específica vía

web. Esto, debido a la emergencia sanitaria y las medidas de seguridad respectivas que buscan salvaguardar tanto la vida y salud del investigador, como de la población objetivo.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudio**

### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

García (2020) llevó a cabo un estudio cuali/cuantitativo, descriptivo y no experimental con la intención de evaluar el estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria, analizando la relación existente entre los estresores, la sintomatología de salud percibida y las estrategias de afrontamiento en una muestra conformada por 57 docentes de una institución educativa fiscal de la ciudad de Manta, Ecuador. Para ello, hizo uso de los instrumentos llamados Nota Técnica de Prevención 574 (NTP-574); Nota técnica de Prevención 421 (NTP-421) y el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento. Los resultados del estudio dieron a conocer que el 35% de la muestra evaluada presentaron un nivel no preocupante de estrés, 44% se encontraron en un nivel preocupante y el 21% restante en el nivel grave.

Matabanchoy et al. (2020) se propusieron el objetivo de caracterizar los estresores organizacionales y las consecuencias psicológicas en docentes del área rural de San Juan de Pasto, Colombia. Para ello, desarrollaron un estudio mixto, no experimental, descriptivo-explicativo en una muestra censal conformada por un total de 20 docentes de educación básica pertenecientes a cinco sedes de la ciudad. Los instrumentos de medición que emplearon fueron la “Escala para Evaluar Estrés Laboral”, elaborada para la población nariñense; así como una entrevista simple al grupo focal, dicha entrevista fue elaborada y aplicada por Matabanchoy, et al (2020). Los resultados del estudio develaron que el 80% de la población docente puntuaba con niveles altos de estrés. Así mismo, el estudio cualitativo evidenció que los docentes se encontraban estresados mayormente por la falta de autonomía y el cómo esta se reflejaba en la autosatisfacción al momento de la toma de decisiones.

García et al. (2020) con la finalidad de analizar la satisfacción laboral de los docentes de educación básica del sistema público en México y los factores estresores que afectan su desempeño, llevaron a cabo una investigación que por su metodología perteneció al enfoque cuantitativo, método no experimental y tipo correlacional. Para ello, emplearon el “Cuestionario Burnout de Profesores Revisado” (CBP - R), en una muestra de 415 docentes de educación básica que laboraban en la ciudad de Mexicali, Baja California, México. Los resultados del estudio dieron a conocer que el estrés docente presentaba una relación altamente significativa con la falta de reconocimiento personal ( $r=.567$  y  $p<.001$ ).

Calle (2018) con la finalidad de describir el nivel de autoeficacia docente en los profesores de Bachillerato General Unificado (BGU), desarrolló una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, corte transversal, tipo descriptiva y nivel básico; en una muestra conformada por 100 docentes elegidos equitativamente (50 hombres y 50 mujeres), pertenecientes a 16 instituciones educativas particulares y 12 instituciones educativas públicas de la ciudad de Cuenca, Ecuador. Para el proceso de recolección de datos, hizo uso de la “Escala de Eficacia del Profesor”. Los resultados de dicho estudio demostraron que la autoeficacia docente global, en la muestra, oscilaba entre 2.5 y 4.8, con una media de 3.8. Por lo que se concluyó que la muestra se encontraba en un nivel medio de autoeficacia con tendencias a niveles altos.

Granados (2017) realizó un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional con la intención de comprobar la incidencia y prevalencia del síndrome y la relación que tiene con la depresión, ansiedad y estrés, con la inteligencia emocional, con la generatividad y con la autoeficacia en la docencia no universitaria en una muestra constituida por 834 docentes pertenecientes a ambos sexos, con

edades que partían desde los 20 años hacia adelante, además, dichos docentes pertenecían a 14 centros educativos elegidos al azar entre 11 ciudades de España. Para el proceso de recolección de datos emplearon como instrumentos: la “Escala de Maslach Burnout Inventory” (MBI), la “Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés” en los profesores (DAS, 21), el “Inventario de Inteligencia Emocional” (TMMS, 24), la “Escala de Generatividad de Loyola” (LGS), el “Cuestionario de Autoeficacia General” (AEG). Los resultados evidenciaron la existencia de diferencias significativas entre la autoeficacia y la dimensión de agotamiento emocional ( $t=6.92$  y  $p<.001$ ), dado que los docentes que tienen alta puntuación en agotamiento emocional manifestaron puntuaciones más bajas en los niveles de autoeficacia que aquellos docentes que habían puntuado menos en agotamiento emocional; así mismo, se evidenciaron diferencias significativas entre la autoeficacia y la dimensión de realización personal ( $t=-5.86$  y  $p<.001$ ) dado que los docentes que tienen alta puntuación en realización personal manifestaron puntuaciones más altas en los niveles de autoeficacia que aquellos docentes que habían puntuado menos en realización personal; finalmente, se evidenció también la existencia de diferencias significativas entre autoeficacia y la dimensión de despersonalización ( $t=1.35$  y  $p<.177$ ) dado que los docentes que tienen alta puntuación en despersonalización manifestaron puntuaciones más bajas en los niveles de autoeficacia que aquellos que puntuaron menos en despersonalización.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Raymundo (2021) con la intención de determinar la relación entre estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de secundaria de la localidad de Huancavelica, llevó a cabo una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva-correlacional. La muestra del estudio estuvo constituida por 50 docentes tanto del género masculino como del femenino, pertenecientes a 5

instituciones educativas distintas. Los instrumentos de medición empleados fueron el “Cuestionario de Estrés Laboral” (JSS) y el “Inventario de Síntomas” (SCL – 90-R). Los resultados del estudio dieron a conocer que, el 92% de los docentes evaluados presentaban niveles moderados de estrés laboral. Así mismo, se pudo concluir que no existía una relación significativa entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes, dado que la variable estrés laboral se correlaciona negativamente con los síntomas: somatizaciones ( $r=-0.152$ ), obsesiones y compulsiones ( $r=-0.292$ ), sensibilidad interpersonal ( $r=-0.113$ ), depresión ( $r=-0.226$ ), ansiedad ( $r=-0.180$ ), hostilidad ( $r=-0.248$ ), ansiedad fóbica ( $r=-0.003$ ), ideación paranoide ( $r=-0.154$ ) y psicotismo ( $r=-0.096$ ); a su vez, el valor de significancia ( $p$ ) entre el estrés laboral y los síntomas fue de  $p>.05$ .

Peche y Vasquez (2021) se plantearon determinar el nivel de estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular de Chiclayo. Para lograr ello, desarrollaron una investigación de tipo cuantitativa, no experimental de corte transversal con diseño descriptivo. El instrumento de medición empleado para ello fue la “Escala de Estrés Laboral” y dicho instrumento fue aplicado a una muestra constituida por 50 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de dos instituciones educativas privadas. Los resultados que obtuvieron mostraron la presencia de los niveles de estrés laboral con la misma proporción en los niveles medio y bajo con un 48% cada uno; asimismo encontraron que la dimensión que obtiene porcentajes más altos fue demérito profesional (12% en nivel alto y 62% en nivel medio) y la dimensión con menor incidencia fue la falta de motivación para el desempeño (2% con un nivel alto y 84% un nivel bajo).

Pinedo (2020) se propuso determinar la relación entre conciencia plena y autoeficacia en docentes de dos sedes de una institución educativa particular de Lima

Metropolitana. Para ello llevó a cabo un estudio el cual empleó una metodología cuantitativa, básica, descriptiva – correlacional y de corte transversal. Trabajó con una población de 214 docentes (143 de la sede Breña y 71 de la sede San Miguel) y en ellos hizo uso de instrumentos de medición tales como la “Escala de Conciencia Plena” (MAAS) de Brown y Ryan (2003) y la “Escala de Autoeficacia Percibida en Docentes” – (EAP). Los resultados de dicho estudio indicaron que el 50% de la muestra presentaba niveles altos de conciencia plena y a su vez, el 48.6% de los docentes presentaron niveles altos de autoeficacia docente. Finalmente, el autor llegó a la conclusión de que sí existe una relación positiva significativa entre las variables de estudio, donde  $r=.462$  y  $p=.000$ .

Cuba (2019) se planteó el objetivo de establecer la diferencia significativa de estrés laboral en los docentes de las instituciones públicas en el nivel secundario del distrito de Mazamari – Satipo en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, procedencia laboral, situación económica, género, años de servicio. Para ello, decidió llevar a cabo un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo – correlacional y nivel básico. Para recolectar los datos de la muestra, hizo uso del “Inventario Burnout de Maslach” (MBI – HSS). La muestra del estudio estuvo conformada por 100 docentes de nivel secundario que laboraban en los colegios estatales de Mazamari – Satipo. Según los resultados del estudio, de 100 docentes encuestados, el 23% se encontró en un nivel alto, el 73% en un nivel medio y el 4% en nivel bajo. Finalmente, no se halló diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, situación económica percibida, genero, ni años de servicio, siendo, por lo tanto, irrelevante la incidencia de estos factores en la explicación del estrés laboral docente.

Lima (2017) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de la Facultad de Traducción e Interpretación de Idiomas de la UPC. La investigación fue cuantitativa y pertenecía a un diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional. La muestra del estudio estuvo comprendida por 68 docentes universitarios con edades oscilantes entre los 26 y 60 años, a los cuales se les aplicó el “Inventario de Burnout de Maslach” (MBI), la “Escala de Estrés laboral” de la OIT-OMS y la Escala de Autoeficacia Percibida. Los resultados del estudio indicaron que no existe relación entre el estrés laboral y autoeficacia ( $r=.077$  y  $p=.534$ ) y así mismo, no existe relación entre la autoeficacia y el burnout ( $r=-.107$  y  $p=.387$ ). Sin embargo, se halló evidencia de que sí existe una correlación inversa y media entre dos de las dimensiones del burnout con la autoeficacia que son agotamiento emocional ( $r=-.310$  y  $p=.011$ ) y despersonalización ( $r=-.352$  y  $p=.004$ ). En cuanto a los niveles de autoeficacia, se encontró que el 70% de la muestra tenía un nivel medio, mientras que sólo el 15% estaba en un nivel alto o bajo. En cuanto a los niveles de estrés laboral, el 66% fue moderado, el 12% bajo y el 22% alto. En cuanto a los niveles de burnout, el 76% fue moderado, mientras que el 12% fue bajo y alto.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Estrés**

Lazarus y Folkman (1986) definen el estrés como el resultado de la relación entre el individuo y el medio ambiente, lo evalúa como amenazante, comprometiendo su bienestar al abrumar sus recursos por la presencia de exigencias de la tarea.

### **Tipos de estrés.**

De acuerdo a lo planteado por Flores (2007) el estrés, ya sea laboral o en cualquier otro contexto, se divide en dos tipos o clasificaciones que actúan de manera completamente distinta en el ser humano. Estos tipos serían:

#### **Eustrés.**

El estrés positivo, no genera un desequilibrio de tipo fisiológico; a nivel psicológico las personas somos capaces de confrontarnos a diferentes situaciones e incluso obtenemos sensaciones confortables con ello, es decir factibles a disfrutar de la vida de una forma agradable y feliz por los momentos vividos. Este estrés incrementa la energía, vitalidad y salud, facilita el ejercicio de toma de decisiones que permitirán llevar la iniciativa en el desarrollo personal, con la capacidad de sentir la vida como una experiencia singular y provechosa.

#### **Distrés.**

Es el estrés negativo o irritante, este tipo de estrés hace que la persona desarrolle una opresión o esfuerzo muy por encima del indispensable de acuerdo a la carga que sobre este recae, va asociado siempre con una desorganización fisiológica existe una aceleración de las funciones, hiperactividad. Una superabundancia de estrés positivo puede ser causa de distrés.

#### **Estrés laboral.**

Kyriacou y Sutcliffe (1978), definen el estrés laboral en la población docente como una experiencia de procesos afectivos negativos y horribles, como el enojo, la ira, la impotencia, la ansiedad, la baja autoestima, la depresión a consecuencia de la excesiva carga del docente donde también se observa cambios fisiológicos y químicos.

Para Salanova (2005), el estrés laboral o también conocido como síndrome de burnout ha jugado un papel progresivo en los síntomas de malestar docente durante la última década, por lo que se prestará especial atención al estrés laboral que afecta a todos los profesionales, pero en particular a los docentes.

Por otra parte, Liu y Ramsey (2008) encontraron que el estrés justificado por las malas condiciones de trabajo tenía un fuerte dominio de la satisfacción laboral de los profesores y señalaron que el tiempo impropio en la organización y preparación y una carga de trabajo docente abultada influyeron en la reducción de la satisfacción de la enseñanza.

Hernández (2005), define al estrés laboral como las diferentes reacciones que una persona presenta frente a aspectos adversos sean emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos relacionados al entorno laboral y, se manifiesta en la persona a través de excitación, angustia y donde percibe que las exigencias laborales le sobrepasan.

### **Factores desencadenantes del estrés laboral.**

Fuentes (2004) hace mención de algunos factores que contribuyen a la aparición o desencadenan el estrés laboral. Entre estos se encuentran la constante confusión de roles, la poca capacitación, el abuso de poder, las relaciones interpersonales conflictivas y los ritmos elevados/cambiantes al momento de cumplir con las actividades.

Así mismo, Luceño et al. (2008) distinguen algunos otros factores que influirían de manera directa en los docentes. Estos factores serán mencionados a continuación:

### **Desgaste emocional.**

Se refiere a toda persona que se encuentra emocionalmente agotada por causa del trabajo, presentando agotamiento y disminución o pérdida de recursos emocionales.

**Insatisfacción por la retribución.**

Hace referencia a la insatisfacción por los frutos obtenidos del trabajo con respecto al crecimiento laboral y retribución económica, produciendo baja eficiencia en la organización.

**Insatisfacción del ejercicio profesional.**

Se entiende como la percepción negativa de aspectos tales como los métodos de trabajo, el lugar de trabajo, las tareas que realizan y las decisiones que afectan al trabajo.

**Falta de motivación.**

Es la percepción negativa de las relaciones sociales con compañeros y supervisores, desencadenando dificultad para motivarse con respecto a su desempeño en el ámbito laboral.

**Exceso de demandas laborales.**

Se refiere percepción de elevadas y hasta excesivas demandas de trabajo, poco control sobre el mismo, lo cual constituirá un riesgo psicosocial en la misma persona.

**Demérito profesional.**

Es la percepción de la existencia de altas exigencias laborales y las retribuciones que el trabajador obtiene por su esfuerzo suelen ser bajas.

**Modelos teóricos del estrés.**

**Teoría de Cannon.**

Cannon (1932) centra su teoría en un modelo fisiológico del estrés. Consiguiendo así dar una visión bastante “reactiva” respecto a lo que es el estrés en un organismo vivo. Haciendo énfasis sobre todo en el incremento de la noradrenalina y la adrenalina; asimismo un aumento de azúcar, presión, respiración, movimiento de la sangre y tasa cardíaca el cual involucra a todo el cuerpo. Este modelo se divide en tres fases:

- a) **Fase de alarma:** El organismo reacciona a una situación de estrés con una primera respuesta denominada choque, seguida de una de anti choque. Esta reacción de alarma “es adaptativa a corto plazo, pero muchas situaciones implican una exposición prolongada al estrés que no requiere una acción física” (Cannon, 1932, p. 58).
- b) **Fase de resistencia:** “Si el estímulo persiste, las reacciones surgidas en la fase anterior se mantienen sin embargo baja su intensidad y la persona intentará recobrar el equilibrio, alejándose o adaptándose al estímulo estresante” (Cannon, 1932, p. 58). Se extinguen la mayoría de los cambios bioquímicos y fisiológicos que aparecieron como reacción de alarma. El resultado luego de resistir por un tiempo prolongado el estrés es el surgimiento de enfermedades como el asma, la colitis, úlceras, entre otras más. Asimismo, generan modificaciones del sistema inmunológico las cuales favorecen el surgimiento de infecciones. Luego que la capacidad de resistencia se acaba, el organismo entra en la siguiente fase.
- c) **Fase de agotamiento:** En esta fase se intentará utilizar los medios disponibles del organismo para “combatir los estímulos estresantes, sin embargo, si este no es capaz de adaptarse y el estresor es extenso y severo llegará el agotamiento y reaparecerán los síntomas de la fase de alarma y

la vida del organismo estará amenazada” (Cannon, 1932, p. 59). Esta fase es la más grave si no se corrige, suele ser la causante de enfermedades graves.

### **Modelo del ambiente social.**

Los autores de este modelo fueron French y Kahn (1962, citados en Merín, et al., 1995), el cual enfatiza cuatro elementos: “Condiciones físicas y sociales objetivas, percepción subjetiva del contexto objetivo, repertorio de respuestas del trabajador y consecuencias en la salud física y mental” (p. 28).

Este modelo sirvió de inspiración para diversos autores posteriores como fue el caso de McGrath (1976) el cual se enfocó en el proceso de estos cuatro elementos hasta llegar finalmente el estrés.

1. La primera etapa incluye la situación objetiva y la situación percibida la cual nombra como el proceso de apreciación cognitiva.
2. La segunda etapa hace referencia a la toma de decisiones frente a una respuesta que debe tomar el trabajador.
3. La tercera etapa incluye al desempeño como el resultado de un conjunto de conductas.
4. La cuarta etapa relaciona a la situación y a la conducta la cual nombra como proceso resultante.

### **Dimensiones del estrés laboral.**

De acuerdo a la “Escala de Estrés Laboral” elaborada por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS, elaborada por Ivancevich y Matteson, 1989). El estrés laboral cuenta con siete dimensiones reconocibles al momento de ser evaluadas en un sujeto. Dichas dimensiones, son agrupadas en dos dimensiones más grandes llamadas:

## 1. Superiores y recursos

Dentro de esta dimensión encontramos conceptos como:

- **Tecnología:** Busca conocer la relación entre las herramientas tecnológicas utilizadas y las capacidades del trabajador, incluyendo conocimientos y que las herramientas contribuyan al trabajo
- **Falta de cohesión:** Evalúa tanto la relación como el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa

## 2. Organización y equipo de trabajo

Dentro de esta dimensión encontramos conceptos como:

- **Clima organizacional:** Hace referencia a las características que presenta el entorno de trabajado, las cuales están compuestas por factores propios del comportamiento del trabajador y la organización.
- **Estructura organizacional:** Hace referencia a como está organizado el trabajo para que los trabajadores puedan realizar sus labores y alcanzar sus objetivos.
- **Influencia del líder:** Busca entender la relación entre el liderazgo que reciben los trabajadores y su relación con alcanzar los objetivos.
- **Respaldo del grupo:** Evalúa el soporte que se brindan los integrantes de un grupo de trabajo en relación a alcanzar las metas propuestas.
- **Territorio organizacional:** Refiere a la relación entre las áreas de trabajo, considerando diversos factores como el conocimiento entre áreas, el control y evaluación de las actividades.

### **2.2.2. Definiciones de autoeficacia**

Cherniss (1993) brindó al término autoeficacia una contextualización en el área laboral, proponiendo que la autoeficacia se puede definir como una creencia que

tienen todos los individuos que trabajan, acerca de sus propias capacidades, actitudes y aptitudes; brindándoles así, a estas últimas, una valoración personal respecto al cómo son empleadas para desempeñarse adecuadamente en su trabajo.

Bandura (1995), por su parte, sostiene que la autoeficacia es la creencia personal que posee el individuo de sus propias capacidades ante una circunstancia específica. La percepción de la misma influye enormemente en los pensamientos, sentimientos y comportamientos del individuo.

Schwarzer, et al. (1999), por otro lado, afirman que la autoeficacia debe ser comprendida como un determinante capaz de establecer la forma en la que el sujeto piensa, siente y actúa en el medio socio/laboral, consiguiendo establecer así, una diferencia entre los valores que le brinda a dichas acciones de acuerdo al como éste se percibe a sí mismo.

Olaz (2001) propone que la autoeficacia consiste en hacer uso de las propias capacidades para mantener niveles adecuados de confianza, persistencia y esfuerzo en las actividades que se consideran importantes o de responsabilidad. Así mismo, agrega el autor, que parte de la autoeficacia radica en el autoconocimiento y el buen autoconcepto.

Finalmente, Rodríguez, et al. (2014) señalan que el sentido de autoeficacia se desarrolla cuando las personas creen que sus conductas los pueden guiar a alcanzar el resultado esperado, ponen en marcha aquellas acciones necesarias para alcanzar su objetivo. Por lo cual, se resalta el término de autoeficacia como un elemento importante en el desarrollo de cada ser.

### **Factores asociados a la autoeficacia.**

Bandura (1986) menciona tres factores influyentes en la autoeficacia:

- La experiencia previa: La cual depende de nuestros éxitos y fracasos anteriores (los éxitos hacen subir las expectativas y los fracasos las hacen bajar, aunque también depende de cómo los procesemos, ya que los fracasos nos permiten aprender y también pueden servirnos para subirlas.
- La experiencia vicaria, que es la de nuestros conocidos (“si esta persona consiguió lo que yo quiero conseguir, yo puedo hacerlo también”). También cuenta la persuasión verbal, que sería la opinión de los demás sobre nuestra capacidad y los ánimos que nos dan.
- El estado fisiológico general: ya que si nos encontramos cansados o nerviosos seremos más reticentes a iniciar la tarea.

### **Modelos teóricos de la autoeficacia.**

#### **Teoría Social cognitiva de Albert Bandura.**

Propone una perspectiva del funcionamiento humano donde los procesos auto reflexivos auto reguladores y vicarios poseen un rol importante. Es decir que el sujeto es considerado como un ser proactivo, auto organizado, auto reflexivo y auto regulado.

Bandura (1989) sostiene que existe un dinamismo trídico entre los factores personales (afectivo, cognitivo y biológico), del comportamiento y de las fuerzas ambientales. Asimismo, sostiene que se podrá comprender la manera en el que el individuo procesa e interpreta los estímulos externos cognitivamente luego de haberlos analizado. Sin embargo, la noción de eficacia del individuo sea esta exacta o no, se basa en cuatro fuentes de información. Estas son: logros de ejecución, experiencias vicarias, persuasión verbal y estados fisiológicos.

Esta teoría sostiene que influye en dos aspectos: las presiones evolutivas y las creencias personales. En la primera incentiva al hombre a crear un ambiente más

complejo el cual a su vez genera nuevas presiones que ayudan a que el individuo evolucione biológicamente particularmente en la conciencia funcional, la comunicación simbólica y el lenguaje. En el segundo aspecto se encuentran las creencias personales, lo que le permite al sujeto tiene control sobre acciones, pensamientos y sentimientos. Es decir que el comportamiento del individuo está condicionado a lo que este cree de sí mismo y sus propias capacidades.

### **Modelo de autoeficacia docente.**

A partir de la teoría provista por Bandura et al. (1998) se elaboró un modelo teórico en relación con la autoeficacia docente. Esta evaluación se centra en dos aspectos, la evaluación de la competencia personal y el análisis de la tarea docente.

Este modelo plantea como inicio las fuentes de información (logros de ejecución, experiencias vicarias, persuasión verbal y estado emocional) las cuales pasan por un proceso cognitivo centrado en las tareas que este realiza, así como la autoevaluación de sus propias competencias. Al tener éxito en ambos aspectos, resulta la autoeficacia docente lo que conlleva a resultados óptimos en su práctica, mejorando su desempeño y repercute en la conducta del docente. Ambos procesos ocurren de manera simultánea.

En base a este nuevo modelo contextualizado en la realidad docente se crea un nuevo instrumento denominado Teachers' sense of efficacy scale, en el cual se consideran tres dimensiones para determinar la autoeficacia: Autoeficacia en el manejo del estudiante, autoeficacia para utilizar estrategias instructivas y autoeficacia para dirigir la clase.

### **Autoeficacia en docentes.**

La autoeficacia en docentes se relaciona con la confianza del profesor en afrontar adecuadamente las tareas de enseñanza y, a pesar de ello, lograr el aprendizaje de los alumnos (Flores, 2016).

De este modo, la autoeficacia docente es entendida como el conjunto de creencias o cogniciones que posee el educador respecto a su propia capacidad de influir en el proceso de aprendizaje de sus alumnos (Tschannen-Moran y Woolfolk, 2001).

Tschannen-Moran et al. (1998) definen el constructo de autoeficacia docente en base a la confianza en su propia capacidad que el profesor posee para planificar y ejecutar acciones para hacer frente a situaciones problemáticas y lograr el aprendizaje en los estudiantes. Las mismas autoras, establecen tres dimensiones en base a la autoeficacia en docentes:

1. Autoeficacia en las estrategias motivacionales: estrategias que emplea el docente para motivar al alumno un interés genuino en la clase.
2. Autoeficacia en las prácticas instruccionales: se relaciona el término con la adopción de materiales y enfoques de enseñanza innovadores.
3. Autoeficacia en el manejo del aula: las estrategias de dirección de aula y control de la disciplina.

De esta manera, se entiende que más allá de los conocimientos, la autoeficacia docente se basa en las estrategias de enseñanza a emplear y a sus habilidades para gestionar el desarrollo de su clase (Flores, 2016).

### **Dimensiones de la autoeficacia.**

Para Baessler y Schwarzer (1996) la autoeficacia general varía en función a tres dimensiones, las cuales, son explicadas a continuación:

- a) **Magnitud:** Está relacionada con el nivel de dificultad de la situación que se afronta, es decir, la dificultad que la persona considera que es capaz de superar. Ante esto, la persona puede autoevaluarse como eficiente y reducir esta percepción a medida que la tarea o acontecimiento aumenta en complejidad o, de lo contrario, seguir manteniendo la percepción de autoeficacia.
- b) **Fuerza:** Está relacionada con el grado de certeza que tiene la persona con respecto a su habilidad para manejar, solucionar y actuar frente a una dificultad.
- c) **Generalidad:** Cantidad de experiencias que tiene una persona de éxitos y/o fracasos al realizar alguna actividad, y la extrapolación de sus resultados a otras conductas o contextos similares.

#### **Autoeficacia percibida.**

Comprendido como el juicio de cada persona sobre sus capacidades, según el cual organizará y ejecutará sus acciones para lograr un rendimiento adecuado. Dicha valoración se denomina eficacia percibida (Navarro, 2007). Para ello es necesario integrar competencias cognitivas, sociales y conductuales para conseguir los distintos propósitos. Por tanto, podemos afirmar que un rendimiento adecuado, depende por una parte de dichas habilidades y por otra de la creencia de la propia capacidad.

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### ***Estrés laboral***

Hernández (2005), la define como las diferentes reacciones que una persona presenta frente a aspectos adversos sean emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos relacionados al entorno laboral y, se manifiesta en la persona a través de excitación, angustia y donde percibe que las exigencias laborales le sobrepasan.

***Autoeficacia***

Bandura (1995) sostiene que es la creencia personal que posee el individuo de sus propias capacidades ante una circunstancia específica. La percepción de la misma influye enormemente en los pensamientos, sentimientos y comportamientos del individuo.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

#### 3.1.1. Tipo

Esta investigación fue de tipo descriptivo-correlacional porque se lograron conocer las características de los constructos en una muestra específica y se consiguieron resultados de la relación entre estrés laboral y autoeficacia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### 3.1.2. Diseño

El diseño fue no experimental, en cuanto la manipulación de las variables no se realizó en ninguno de los procesos de investigación. Asimismo, debido a que el recojo y análisis de datos fue en un solo momento, se circunscribió en un corte transversal (León y Montero, 2020).

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

La población está constituida por un cumulo de participantes con rasgos en común (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Entonces, la población quedo compuesta por 117 docentes de dos niveles de educación básica regular: primaria y secundaria del distrito de San Juan de Lurigancho, cuyas edades oscilan entre 30 y 60 años y se consideran ambos sexos. En la tabla 1 se muestra la distribución de la población de acuerdo al centro educativo de procedencia.

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

Centro educativo	fi	%
IE. "Víctor Raúl Haya de la Torre"	65	63.0
IE. "Manuel Robles Alarcón"	40	21.0
IE. "Túpac Amaru II"	12	16.0
Total	117	100.0

*Nota:* fi = frecuencia, % = porcentaje.

### **3.2.2. Muestra**

La muestra estará formada por la población total, por lo que se utilizará un censo para la elección de la misma (Del Cid, Méndez y Sandoval, 2011). Cada docente de educación primaria o secundaria de las instituciones mencionadas, representan la unidad de análisis y se incluyen los siguientes criterios:

#### **a. Criterios de inclusión.**

- Docente que laboren en las instituciones educativas mencionadas.
- Docentes cuyas edades estén comprendidas entre 30 y 60 años.
- Docentes que respondan todas las preguntas del formulario virtual.
- Docentes que declaren participar voluntariamente, a través de un consentimiento informado.

#### **b. Criterios de exclusión.**

- Docentes que no que laboren en las instituciones educativas mencionadas.
- Docentes cuyas edades sean menores a 30 años y mayores a 60 años.
- Docentes que no respondan todas las preguntas del formulario virtual.
- Docentes que no declaren participar voluntariamente, mediante un consentimiento informado.
- Educandos que manifiestan alguna discapacidad física o sensorial.

### **3.3. Hipótesis**

#### **3.3.1. Hipótesis general**

**H<sub>G</sub>:** El estrés laboral se relaciona significativamente con la autoeficacia en una muestra de docentes de educación primaria y secundaria de tres centros educativos públicos en pandemia por COVID-19.

**H<sub>0</sub>:** El estrés laboral no se relaciona significativamente con la autoeficacia en una muestra de docentes de educación primaria y secundaria de tres centros educativos públicos en pandemia por COVID-19.

### **3.3.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>e1</sub>:** Existen discrepancias significativas al comparar el estrés laboral en función al sexo y tiempo de servicio en la muestra seleccionada.

**H<sub>e0</sub>:** No existe discrepancias significativas al comparar el estrés laboral en función al sexo y tiempo de servicio en la muestra seleccionada.

**H<sub>e2</sub>:** Existen discrepancias significativas al comparar la autoeficacia en función al sexo y tiempo de servicio en la muestra seleccionada.

**H<sub>e0</sub>:** No existe discrepancias significativas al comparar la autoeficacia en función al sexo y tiempo de servicio en la muestra seleccionada.

**H<sub>e3</sub>:** La dimensión superiores y recursos del estrés laboral, se relaciona significativamente con la autoeficacia en la muestra seleccionada.

**H<sub>e0</sub>:** La dimensión superiores y recursos del estrés laboral, no se relaciona significativamente con la autoeficacia en la muestra seleccionada.

**H<sub>e4</sub>:** La dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral, se relaciona significativamente con la autoeficacia en la muestra seleccionada.

**H<sub>e0</sub>:** La dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral, no se relaciona significativamente con la autoeficacia en la muestra seleccionada.

### 3.4. Variables – Operacionalización

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización de estrés laboral*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	“Reacciones físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Rodríguez y De Rivas, 2011, p. 74).	Puntaje obtenido por medio de la “Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS”, compuesto por 25 ítems.	Superiores y recursos  Organización y equipo de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24  8, 9 , 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	Ordinal

**Tabla 3***Matriz de operacionalización de autoeficacia*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Autoeficacia	“Percepción y sentimientos de confianza en las capacidades propias para manejar adecuadamente ciertos estresores de la vida o situaciones” (Baessler y Schwarner, 1996, p. 38).	Puntaje obtenido por medio de la “Escala de Autoeficacia General”, compuesto por 10 ítems.	Unidimensional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal

### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

#### ***Método***

El método considerado para el proceso investigativo fue el hipotético-deductivo, ya que de acuerdo con Sánchez (2019), se generó una hipótesis en base a dos premisas, la primera de carácter universal y la segunda de carácter empírico. Posteriormente se contrastó los resultados con las hipótesis estipuladas.

#### ***Técnica***

La encuesta fue la técnica de la que se hizo uso, considerada un documento protocolizado que contiene preguntas sistemáticas con el fin de medir una variable (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **3.5.1. Escala de Estrés Laboral**

##### **Descripción general.**

Fue diseñada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que corresponde a la Organización Mundial de la Salud (OMS) presentada por Ivancevich y Matteson en 1989. Este instrumento pretende medir los grados de estrés laboral del colaborador en una organización en forma general y sus dimensiones. Quedo conformada por 25 ítems, cuyas alternativas de respuestas son: Nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Se administra de forma individual o colectiva. Su duración es de 10 a 15 minutos aproximadamente.

##### **Evidencias de validez y confiabilidad.**

Suárez (2013) efectuó un análisis factorial exploratorio encontrándose la presencia de dos factores que explicaban el 64.7% de la varianza total de los datos. La dimensión 1 presento cargas factoriales entre 0.548 a 0.811 y estaba integrada por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21 y 24. Mientras que la dimensión 2 presentó

cargas factoriales de 0.554 a 0.705 y estaba integrada por los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23 y 25. Se concluyó que la escala presenta evidencia de validez por el método del análisis factorial. Años recientes, Takamura (2020) al aplicar el análisis factorial exploratorio y confirmatorio por el método de extracción de componentes principales y rotación Varimax, halló dos factores que explican el 50.64% de la varianza total que obtuvieron autovalores entre 1.976 a 10.685. Las cargas factoriales oscilaron entre .555 y .838 para el primer factor y .439 y .716 para el segundo factor, en todos los casos mayores a .30 (Cohen et al., 2003).

De la misma manera, Suárez (2013) corroboró la confiabilidad por medio del método de consistencia interna que obtuvo un valor alfa de Cronbach general de 0.972, mientras que la dimensión superiores y recursos obtuvo un valor alfa de .951 y la dimensión organización y equipo de trabajo obtuvo un valor alfa de .949. Se concluyó que la escala muestra niveles adecuados de confiabilidad en población peruana. Recientemente, Takamura (2020) calculó el coeficiente de Omega para la escala global, obteniendo un valor de .94, siendo este adecuado. Para el factor 1, el coeficiente fue de .91 y para el factor 2 de .83, catalogados como elevado y bueno, concluyendo que la prueba cuenta con aceptables índices de confiabilidad.

### **3.5.2. Escala de Autoeficacia general**

#### **Descripción general.**

Fue creada en Alemania por Matthias Jerusalem y Ralf Schwarzer en el año 1992, siendo 20 reactivos su composición inicial. No obstante, Judith Baessler y Ralf Schwarzer (1996), después de un análisis psicométrico, lo redujeron a 10 reactivos. El propósito de esta prueba es medir el sentimiento estable de competencia personal para manejar, de forma eficaz, una gran diversidad de situaciones de carácter estresante. Las alternativas de respuesta son cuatro: incorrecto (1), apenas cierto (2),

màs bien cierto (3) y cierto (4), cuyos puntajes globales pueden oscilar entre 10 y 40. Su administracion es tanto individual como colectiva.

### **Evidencias de validez y confiabilidad.**

En 1996, Baessler y Schwarzer analizaron la validez de criterio, para lo cual obtuvieron correlaciones de tipo inversas con la depresiòn ( $r = -.42$ ) y la ansiedad ( $r = -.43$ ), y correlaciòn directa con el optimismo ( $r = .57$ ). Luego, para la validez de constructo, se procedio con el mètodo de analisis factorail a través de componentes principales; los resultados señalaron la extraccion de un unico factor que explica el 39% de la varianza total. Para la confiabilidad, se continuo con el calculo del coeficiente de alfa de Cronbach que corresponde al mètodo de consistencia interna. Se obtuvo un valor global de .81, indicando una confiabilidad muy satisfactoria.

Grimaldo (2005), en nuestro país, analizò los aspectos psicometricos de validez y confiabilidad de la escala. Se inicio el proceso con el analisis factorial, siendo 1 el número de factores circunscritos, confirmando el supuesto de unidimensionalidad. Los items se explican a partir de un solo factor, al ser las cargas factoriales superiores a .30; de esta manera quedo establecida la validez por constructo. En cuanto a la confiabilidad, se recurrio al mètodo de consistencia interna, a través del coeficiente de alfa de Cronbach. Los resultados arrojaron un coeficiente de .75, indicando niveles optimos de confiabilidad.

En Lima Norte, Chirinos (2017) estableciò la validez de contenido por medio del coeficiente V de Aiken en base a la opinion de 5 jueces expertos; cuyos resultados permitieron mantener todos los items que conforman la escala original, al ser los coeficientes significativos ( $p < .05$ ). La confiabilidad quedo establecida a través del mètodo de consistencia interna, recurriendo al calculo del coeficiente de alfa, siendo èste de .90, mayor al punto de corte de .70 evidenciando adecuada consistencia

(Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, conforme dos grupos paralelos de items (pares e impares) y aplico la prueba de coeficiente de correlaciòn de Pearson, con la correcciòn del coeficiente de la formula de Spearman-Brown, siendo este de .79, reportando adecuada confiabilidad de divisiòn por mitades al ser mayor que .70 (Ferraz, 2008).

### **3.6. Procesamiento de los datos**

Los datos obtenidos se ordenaron en una plantilla del programa Microsoft Excel. Posteriormente, estos fueron trasladados, codificados y examinados en el programa estadístico SPSS en su traducciòn 25.

Para el análisis descriptivo de cada variable se recurrió a las frecuencias y porcentajes; así como también a la media, desviaciòn estándar y asimetría. Con respecto al análisis inferencial, se aplicó el estadístico Kolmogorov Smirnov (con la correcciòn Lilliefors) para determinar la normalidad de los datos y en funciòn a sus resultados se aplicó una prueba no paramétrica en la prueba de hipótesis tanto general o específicas ya que se evidenciò que los puntajes de la muestra no seguían una distribuciòn normal. En este sentido, al tratarse de una investigaciòn con diseño correlacional se eligió el estadístico de correlaciòn de Spearman.

## **CAPÍTULO IV**

# **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

## 4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

**Tabla 4**

*Medidas descriptivas de estrés laboral y dimensiones*

	Mín.	Máx.	M	D.E.
Superiores y recursos	16	76	49.56	13.731
Organización y equipo de trabajo	15	98	66.50	17.906
Estrés laboral	32	174	116.05	31.189

*Nota:* n = 117.

En la tabla 4 se estima que la media de estrés laboral es de 116.05, junto a una desviación estándar de 31.189. La dimensión que consiguió la media más elevada es organización y equipo de trabajo (M = 66.50; D.E. = 17.906), en contraste, la dimensión superiores y recursos adquirió la media más baja (M = 49.56; D.E. = 13.731).

**Tabla 5**

*Niveles de estrés*

	fi	%
Bajo nivel de estrés	2	1.7
Estrés	9	7.7
Alto nivel de estrés	106	90.6
Total	117	100,0

*Nota:* fi = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 5, se contempla que el 90.6% (106) de los docentes encuestados manifiestan un alto nivel de estrés laboral, seguido de un 7.7% (9) que experimentan estrés laboral, y solo el 1.7% (2) obtuvieron un bajo nivel de estrés laboral.

**Tabla 6**

*Medidas descriptivas de autoeficacia*

	Mín.	Máx.	M	D.E.
Autoeficacia	22	40	34.66	4.385

*Nota:* n = 117.

En la tabla 6 se aprecia que la media de autoeficacia es de 34.66, acompañado de una desviación estándar de 4.385. Por otro lado, 22 fue el puntaje mínimo obtenido por los participantes y 40 el puntaje máximo.

**Tabla 7**

*Niveles de autoeficacia*

	fi	%
Muy bajo	7	6.0
Bajo	7	6.0
Promedio	59	50.4
Alto	17	14.5
Muy alto	27	23.1
Total	117	100.0

*Nota:* fi = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 7, se contempla que el 50.4% (59) de los docentes encuestados alcanzaron un nivel promedio de autoeficacia; en seguida, el 23.1% (27) obtuvieron un muy alto nivel, el 14.5% (17) un nivel alto y el 12% (14) lograron niveles entre bajo y muy bajo.

**Tabla 8**

*Análisis de normalidad de las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Superiores y recursos	.125	117	.000
Organización y equipo de trabajo	.110	117	.001
Estrés laboral	.121	117	.000
Autoeficacia	.146	117	.000

*Nota:* Sig. = significancia estadística; gl = grados de libertad.

En la tabla 8, se aprecia que estrés laboral obtuvo un valor estadístico de .121, con un índice de significancia estadística de .000, el cual es menor al valor crítico .05, por lo tanto, existen evidencias estadísticas suficientes para afirmar que los puntajes de esta variable no siguen una distribución normal alrededor de la media. Del mismo

modo, autoeficacia adquirió un valor estadístico de .146, con un índice de significancia estadística de .000, siendo menor al valor crítico .05, en consecuencia, existen evidencias estadísticas suficientes para aseverar que los puntajes de esa variable no se aproximan a una distribución normal; en ese sentido, se deberá emplear pruebas no paramétricas para la contratación de hipótesis.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 9**

*Medida de correlación entre las variables de estudio*

		Autoeficacia
	$r_s$	-.566
Estrés laboral	Sig.	.054
	n	117

*Nota:* rho = coeficiente de correlación; sig. = significancia estadística; n = tamaño de muestra.

La tabla 9, exterioriza una correlación de tipo inversa, intensidad moderada y estadísticamente significativa ( $r_s = -.566$ ; sig. = .054) entre estrés laboral con autoeficacia; tomando en cuenta los resultados se puede apreciar que cuando aumenta las puntuaciones de estrés laboral, disminuyen proporcionalmente las puntuaciones de autoeficacia en una muestra representativa de docentes de educación primaria y secundaria. Por tanto, se acepta la hipótesis general alternativa.

**Tabla 10**

*Comparación de estrés laboral y dimensiones en función al sexo*

	Sexo	Rango promedio	U	Sig.
Superiores y recursos	Hombre	44.45	947.500	.000
	Mujer	69.86		
Organización y equipo de trabajo	Hombre	46.65	1057.500	.001
	Mujer	68.22		
Estrés laboral	Hombre	45.42	996.000	.000
	Mujer	69.13		

*Nota:* Sig. = significancia estadística; U = estadístico.

En la tabla 10, se aprecia el cálculo de la prueba “U” de Mann – Whitney para determinar si las discrepancias halladas entre el grupo de hombres y mujeres eran significativas para estrés laboral y dimensiones. Se reporta que existen discrepancias estadísticas muy significativas ( $p < .01$ ) en las puntuaciones de ambas dimensiones y del total de la escala, siendo el grupo de mujeres el que obtuvo un mayor rango promedio, en comparación con el grupo de hombres. Por tanto, se mantiene la hipótesis alternativa específica.

**Tabla 11**

*Comparación de estrés laboral y dimensiones en función al sexo*

	Sexo	Rango promedio	U	Sig.
Autoeficacia	Hombre	58.82	1666.000	.960
	Mujer	59.13		

*Nota:* Sig. = significancia estadística; U = estadístico

Por su parte, en la tabla 11, se aprecia nuevamente el cálculo de la prueba “U” de Mann – Whitney para determinar si las discrepancias halladas entre el grupo de hombres y mujeres eran significativas para la variable autoeficacia. Se reporta que no existen discrepancias estadísticas significativas ( $p > .05$ ) para las puntuaciones de la escala en general; de manera tal, que no predomina notablemente ninguno de los grupos. En consecuencia, se mantiene la hipótesis nula específica.

**Tabla 12***Comparación de estrés laboral y dimensiones en tiempo de servicio*

	Tiempo de servicio	Rango promedio	H	Sig.
Superiores y recursos	6 meses a 1 año	62.11	3.361	.339
	2 a 3 años	49.14		
	4 a 6 años	64.44		
	7 años a más	59.91		
Organización y equipo de trabajo	6 meses a 1 año	62.08	2.150	.542
	2 a 3 años	51.00		
	4 a 6 años	62.57		
	7 años a más	59.90		
Estrés laboral	6 meses a 1 año	62.17	2.635	.451
	2 a 3 años	50.25		
	4 a 6 años	63.48		
	7 años a más	59.67		

*Nota:* Sig. = significancia estadística; H = estadístico

En la tabla 12, se despliegan los resultados comparativos del estrés laboral y dimensiones de la muestra, según el criterio de contraste tiempo de servicio. Los valores de la prueba no paramétrica "H" de Kruskal - Wallis, indican que las diferencias halladas entre los rangos promedios no son significativas ( $p > .05$ ), de manera tal, que no predomina notablemente ninguno de los grupos. En consecuencia, se mantiene la hipótesis nula, y se aparta la hipótesis alternativa.

**Tabla 13***Comparación de autoeficacia en función al tiempo de servicio*

	Tiempo de servicio	Rango promedio	H	Sig.
Autoeficacia	6 meses a 1 año	53.00	4.240	.237
	2 a 3 años	69.18		
	4 a 6 años	54.02		
	7 años a más	60.64		

*Nota:* Sig. = significancia estadística; H = estadístico.

De la misma forma, en la tabla 13, se despliegan los resultados comparativos de autoeficacia de la muestra, según el criterio de contraste tiempo de servicio. Los valores de la prueba no paramétrica "H" de Kruskal - Wallis, indican que las diferencias halladas entre los rangos promedios no son significativas ( $p > .05$ ), de manera tal, que no predomina notablemente ninguno de los grupos.

**Tabla 14**

*Medida de correlación entre la dimensión superiores y recursos con autoeficacia*

		Autoeficacia
	$r_s$	-.627
Superiores y recursos	Sig.	.045
	n	117

*Nota:* rho = coeficiente de correlación; sig. = significancia estadística; n = tamaño de muestra.

La tabla 14, expone una correlación de tipo inversa, intensidad moderada y estadísticamente significativa ( $r_s = -.627$ ; sig. = .045) entre la dimensión superiores y recursos con autoeficacia; en base a los resultados, se puede apreciar que cuando aumenta las puntuaciones de superiores y recursos, disminuyen proporcionalmente las puntuaciones de autoeficacia en una muestra representativa de docentes de educación primaria y secundaria. Por tanto, se conserva la hipótesis específica alternativa.

**Tabla 15**

*Medida de correlación entre la dimensión organización y equipo de trabajo con autoeficacia*

		Autoeficacia
	$r_s$	-.585
Organización y equipo de trabajo	Sig.	.051
	n	117

*Nota:* rho = coeficiente de correlación; sig. = significancia estadística; n = tamaño de muestra.

La tabla 15, expone una correlación de tipo inversa, intensidad moderada y estadísticamente significativa ( $r_s = -.585$ ; sig. = .051) entre la dimensión organización

y equipo de trabajo con autoeficacia; en base a los resultados, se puede apreciar que cuando aumenta las puntuaciones de superiores y recursos, disminuyen proporcionalmente las puntuaciones de autoeficacia en una muestra representativa de docentes de educación primaria y secundaria. Por tanto, se conserva la hipótesis específica alternativa.

**CAPÍTULO V**

**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

En concordancia con el objetivo general, “determinar la relación entre estrés laboral y autoeficacia en una muestra de docentes de educación primaria y secundaria de tres centros educativos públicos en tiempos de pandemia, 2022”, los resultados obtenidos en la tabla 9 demuestran que entre adicción a las redes sociales y procrastinación académica existe una correlación de tipo inversa, intensidad moderada y estadísticamente significativa ( $r_s = -.566$ ; sig. = .054) reflejando que los docentes experimentan reacciones de excitación, angustia y que percibe que las exigencias laborales les sobrepasan (Hernández, 2005), muestran una relación directa con la creencia personal de sus propias capacidades ante una circunstancia específica (Bandura, 1995).

Los datos analizados discrepan con lo encontrado por Lima (2017), al concluir que los docentes universitarios de la Facultad de Traducción e Interpretación de Idiomas de la Universidad Privada de Ciencias Aplicadas, no mostraron una correlación significativa entre estrés laboral y autoeficacia ( $r=.077$  y  $p=.534$ ). Como dice Calderón et al. (2017) cuando los individuos evalúan su capacidad para controlar la situación que están viviendo, también determinan en qué medida pueden cambiar las demandas del entorno, de las cuales depende su capacidad de afrontamiento, como producto de apreciar las exigencias laborales, por una parte, y los recursos y opciones frente al trabajo por el otro.

De acuerdo con el primer objetivo específico “identificar el nivel de estrés laboral en la muestra seleccionada”, los resultados de la tabla 5 revelan que, el 90.6% (106) de los docentes encuestados manifiestan un alto nivel de estrés laboral, seguido de un 7.7% (9) que experimentan estrés laboral, y solo el 1.7% (2) obtuvieron un bajo nivel de estrés laboral.

Por tanto, existe un porcentaje representativo de docentes que perciben reacciones frente a aspectos adversos sean emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos relacionados al entorno laboral y, se manifiestan en excitación, angustia y donde perciben que las exigencias laborales le sobrepasan (Hernández, 2005). A juicio de Liu y Ramsey (2008) el estrés queda justificado por las malas condiciones de trabajo repercutiendo en la satisfacción laboral de los profesores y señalaron que el tiempo impropio en la organización, preparación y una carga de trabajo docente abultada influyeron en la reducción de la satisfacción de la enseñanza.

Raymundo (2021) se aproxima a estos resultados, al haber encontrado que el 92% de los docentes de secundaria de la localidad de Huancavelica, presentaban niveles moderados de estrés laboral. Peche y Vasquez (2021), por su parte, obtuvieron niveles de estrés laboral con la misma proporción en los niveles medio y bajo con un 48% cada uno en docentes de educación básica regular de Chiclayo. Cuba (2019), por otro lado, encontró que de 100 docentes de las instituciones públicas en el nivel secundario del distrito de Mazamari – Satipo, el 23% se encontró en un nivel alto, el 73% en un nivel medio y el 4% en nivel bajo.

En cuanto al segundo objetivo específico, “identificar el nivel de autoeficacia en la muestra seleccionada”, los resultados de la tabla 7 manifiestan que el 50.4% (59) de los docentes encuestados alcanzaron un nivel promedio de autoeficacia; en seguida, el 23.1% (27) obtuvieron un muy alto nivel, el 14.5% (17) un nivel alto y el 12% (14) lograron niveles entre bajo y muy bajo.

En este sentido se entiende que un porcentaje relevante de docentes demuestran confianza en afrontar adecuadamente las tareas de enseñanza y, a pesar de ello, lograr el aprendizaje de los alumnos (Flores, 2016). De este modo, la autoeficacia docente es entendida como el conjunto de creencias o cogniciones que

posee el educador respecto a su propia capacidad de influir en el proceso de aprendizaje de sus alumnos (Tschannen-Moran y Woolfolk, 2001).

Pinedo (2020), corroboran estos hallazgos, al señalar que el 48.6% de los docentes de dos sedes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, presentaron niveles altos de autoeficacia. Lima (2017), encontró que el 70% de docentes universitarios de la Facultad de Traducción e Interpretación de Idiomas de la UPC presentan niveles medios, mientras que sólo el 15% estaba en un nivel alto o bajo. Calle (2018) señaló que, la autoeficacia docente global, en la muestra, oscilaba entre 2.5 y 4.8, con una media de 3.8. Por lo que se concluyó que la muestra se encontró en un nivel medio de autoeficacia con tendencias a niveles altos.

Para el tercer objetivo específico “comparar el estrés laboral y dimensiones en referencia al sexo y tiempo de servicio en la muestra seleccionada”, los resultados expuestos en la tabla 10 y 12 revelan que existen discrepancias estadísticas muy significativas ( $p < .01$ ) en las puntuaciones de ambas dimensiones y del total de la escala, siendo el grupo de mujeres el que obtuvo un mayor rango promedio, en comparación con el grupo de varones.

Por tanto, las mujeres docentes experimentan procesos afectivos negativos y horribles, como el enojo, la ira, la impotencia, la ansiedad, la baja autoestima, la depresión a consecuencia de la excesiva carga donde también se observa cambios fisiológicos y químicos (Kyriacou y Sutcliffe, 1978), en contrate con los docentes varones, quienes lo experimentan pero en menor proporción.

Para el cuarto objetivo específico “comparar la autoeficacia en referencia al sexo y tiempo de servicio en la muestra seleccionada”, los resultados expuestos en la tabla 11 y 13 revelan que no existen discrepancias estadísticas significativas ( $p < .05$ ) para las puntuaciones de esta variable de acuerdo a los criterios de contraste.

Al respecto, la autoeficacia percibida, es entendida como el juicio que cada individuo tiene sobre sus capacidades, a partir de las cuales, organizará y efectuará sus actos, para alcanzar un rendimiento adecuado (Navarro, 2007). En el ámbito educativo, se basa en las estrategias de enseñanza a emplear por los docentes, independientemente del sexo, y en sus habilidades para gestionar el desarrollo de su clase (Flores, 2016).

En cuanto al quinto objetivo específico “establecer la relación entre la dimensión superiores y recursos del estrés laboral, con la autoeficacia en la muestra seleccionada”, los resultados expuestos en la tabla 14, revelan que entre la dimensión superiores y recursos, y la autoeficacia hay una correlación de tipo inversa, intensidad moderada y estadísticamente significativa ( $r_s = -.627$ ; sig. = .045).

En otros términos, cuando los docentes perciben una pésima interacción entre supervisores y subordinados, la carencia de equipos técnicos y recursos para llevar a cabo las funciones del puesto y disposición de un espacio privado (Suárez, 2013), desfavorece capacidad para organizar y ejecutar recursos y acciones para producir logros específicos (Bandura, 1995).

Para finalizar, en cuanto al sexto objetivo específico “establecer la relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral, con la autoeficacia en la muestra seleccionada”, los resultados expuestos en la tabla 15, revelan que entre la dimensión organización y equipo de trabajo, y la autoeficacia hay una correlación de tipo inversa, intensidad moderada y estadísticamente significativa ( $r_s = -.585$ ; sig. = .051).

Dicho de otra manera, cuando los docentes perciben una desorganización, poco control e incumplimiento de las metas del equipo de trabajo al que se pertenece

dentro de la institución (Suárez, 2013), desfavorece capacidad para organizar y ejecutar recursos y acciones para producir logros específicos (Bandura, 1995).

Para terminar, el estrés laboral que experimentan los docentes encuestados, tiene su origen en las dificultades o limitaciones que aprecian en la supervisión y recursos laborales, además del tipo de organización y formas de trabajar en equipo; que a largo plazo traerá consigo una afectación de la salud mental de estos colaboradores. Sin bien existe un porcentaje representativo de docentes, que evidencian capacidad para organizar y ejecutar recursos y acciones para producir logros específicos (autoeficacia); ello no es garantía suficiente de que logren lidiar con todos los agentes estresores que se encuentran en su entorno laboral. Es por ello que se hace necesario realizar un mayor número de indagaciones que sigan profundizando sobre esta problemática a fin de plantear las soluciones respectivas.

## **5.2. Conclusiones**

1. El estrés laboral y la autoeficacia en los docentes de educación primaria y secundaria, mantienen una relación de tipo inversa, intensidad moderada y estadísticamente significativa. En otras palabras, se asevera que a mayores puntuaciones de estrés laboral, menores puntuaciones de autoeficacia.
2. Se identificó que el 90.6% (106) de los docentes de educación primaria y secundaria declaran un alto nivel de estrés laboral. En otras palabras, un grupo elevado y representativo de participantes, mostrarían cambios negativos en sus procesos afectivos, como consecuencia de la excesiva carga laboral.
3. Se identificó que el 50.4% (59) de los docentes de educación primaria y secundaria declaran un nivel promedio de autoeficacia. Es decir, un grupo representativo de participantes, son capaces de mantener niveles adecuados

de confianza, persistencia y esfuerzo sobre actividades que consideran relevantes.

4. Al comparar los rangos promedios de estres laboral y dimensiones, se encontro que el grupo de mujeres obtuvo elevadas puntuaciones, en contraste con el grupo de varones; por tanto, evidencian reacciones adversas a nivel emocional, cognitivo, conductual y fisiologico vinculado estrechamente con el entorno laboral, percibiendo que las exigencias laborales estan fuera de su alcance. Mientras que al comparar de acuerdo al tiempo de servicio, no hubo discrepancias reelvantes.
5. Al comparar los rangos promedios de autoeficacia en funcion al sexo y tiempo de servicio, estos fueron similares; en consecuencia, ambos grupos evidencian capacidad similar para influir en el proceso de aprendizaje de sus estudiantes.
6. La dimensiòn superiores y recursos del estres laboral y la autoeficacia en los docentes de educaciòn primaria y secundaria, sostuvieron una relaciòn de tipo inversa, intensidad moderada y estadisticamente significativa. En otros tèrminos, se asevera que a mayores puntuaciones en superiores y recursos, menores puntuaciones de autoeficacia.
7. La dimensiòn organizaciòn y equipo de trabajo del estres laboral y la autoeficacia en los docentes de educaciòn primaria y secundaria, sostuvieron una relaciòn de tipo inversa, intensidad moderada y estadisticamente significativa. Dicho de otra manera, se asevera que a mayores puntuaciones en organizacion y equipo de trabajo, menores puntuaciones de autoeficacia.

### **5.3. Recomendaciones**

1. Se sugiere a la direcciòn general de los planteles educativos, adquirir los servicios de un profesional de la carrera de Psicología, para que realice

capacitaciones dirigidas al personal docentes acerca del impacto que produce el estrés laboral, y su repercusión en el ámbito académico y laboral.

2. Se recomienda a los futuros investigadores, continuar indagando sobre la misma población objeto de estudio, con el fin de asociar el estrés laboral con demás variables de sumo interés como estilos de afrontamiento al estrés, bienestar psicológico, ansiedad generalizada, rasgos de personalidad, salud mental positiva, entre otros; de esta manera, se recabará información que permita conformar un patrón conductual de los docentes en el ámbito laboral-educativo.
3. A los docentes, se les sugiere participar en programas de intervención psicológica bajo un enfoque cognitivo conductual que permita disminuir los niveles de estrés que experimentan, propiciado por no cumplir con las exigencias y demandas que imparten los directivos y coordinadores de los distintos centros educativos.
4. Indagar sobre la existencia de pruebas o escalas que midan estrés laboral, pero en un menor número de ítems, que sea válidos y confiables para nuestro entorno y se encuentre dirigido principalmente a docentes que laboran en un ámbito educativo de nivel primaria y secundaria.

## **REFERENCIAS**

- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Baessler, J. y Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación Española de la Escala de Autoeficacia General. *Revista Ansiedad y Estrés*, 1(2), 1-7.
- Bandura, A. (1986). *Pensamiento y acción*. Martínez Roca.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Bandura, A. (1995). *Self- efficacy*. In A. S. R. Manstead & M. Hewstone (Eds.), *Blackwell encyclopedia of social psychology* (pp. 453-454). Blackwell.
- Calderón, G. (2018). *Carga de trabajo, autoeficacia profesional y síndrome de Burnout en docentes escolares de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4580>
- Calderón, J., Laca, F. y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71 – 78. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438>
- Calle, D. (2018). *Autoeficacia en docentes de secundaria* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio de la Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/29949>
- Campiño, A. y Muñoz, V. (2020). *Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio de la Universidad Católica de Pereira. <http://hdl.handle.net/10785/6278>

- Cannon, W. (1932). *The wisdom of the body*. Norton.
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Investigación Psicológica*, 15, 75-98.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro]. Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5365>
- Cherniss, C. (1993). *Role of professional self-efficacy in the etiology and Melioration of burnout*. En Schaufeli W.B.& Maslach, Ch. (ed.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Series in applied psychology: Social issues and questions. (pp. 135-149). Taylor y Francis.
- Chirinos, K. (2017). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3226>
- Del Cid, A., Mèndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (2a ed.). Pearson educación.
- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11958>

- Ferreras, A. (2008). *Estrategias de aprendizaje. Construcción y validación de un cuestionario-escala* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio de la Universidad de Valencia. <http://www.tesisenred.net/TDX-1128108-092543/>
- Flores, J. (2016). Variables asociadas a la autoeficacia percibida por el profesorado de ciencias en educación secundaria. *Revista de educación*, 373(1), 85-108.
- Flores, V. (2007). *Estrés laboral* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/1750/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes, J. (2004). *Mobbing, acoso laboral. Psico terrorismo en el trabajo*. Editorial Aran.
- García, L., Fulquez, S. y Vázquez J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 235-246. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35190>
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 43(1), 140-154. <http://10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Granados, L. (2017). *Análisis del estrés y burnout en una muestra de docentes no universitarios y su relación con la autoeficacia general* [Tesis doctoral, Universidad de Alicante]. Repositorio de la Universidad de Alicante. <http://hdl.handle.net/10045/73815>
- Hernández, L. (2005). *Estrés laboral*. Veracruz.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

- Ivancevich, J., & Matteson M. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. Editorial Trillas.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4(1), 1-6.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- León, G., y Montero, Y. (2020). *Métodos de investigación psicología y educación*. McGraw Hill.
- Lima, L. (2017). *Estrés Laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una universidad privada de Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21974>
- Liu, X., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173–1184. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.11.010>
- Luceño, L., Martín, J., & Tobal, J. (2008). *El cuestionario multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral*. Infocop. [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=588](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=588)
- Matabanchoy, J., Paz, D., Matabanchoy, S., y Jaramillo, M. (2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 13-22. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/1896>
- McGrath, J. (1976). *Stress and behaviour in organizations*. Rand McNally.
- Merín, J., Cano-Vindel, A., y Miguel-Tobal, J. (1995). *El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención*. Santillana.

- Ministerio de Educación. (2020, marzo). *Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU*, Diario Oficial del Bicentenario el Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/disponen-elinicio-del-ano-escolar-a-traves-de-la-implementa-resolucion-ministerial-n-160-2020-minedu-1865282->
- Ministerio de Educación. (2020, abril). *Resolución Viceministerial N° 088-2020-MINEDU*. Diario Oficial del Bicentenario el Peruano. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574993/RVM\\_N\\_\\_088-2020-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574993/RVM_N__088-2020-MINEDU.pdf)
- Navarro, L. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y práctica docente*. Narcea.
- Olaz, F. (2001). *La Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. Contribuciones a la Explicación del Comportamiento Vocacional* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Còrdova]. Repositorio de la Universidad Nacional de Còrdova. <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/olaz.pdf>
- Orús, A. (2022, enero). *COVID-19: Número acumulado de casos en el mundo 2020-2022*. Statista. <https://es.statista.com/estadisticas/1104227/numero-acumulado-de-casos-de-coronavirus-covid-19-en-el-mundo-enero-marzo/>
- Peche, K., y Vasquez, J. (2021). *Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9132>
- Pinares, M. (2018). *Autoeficacia computacional y uso académico de TIC en estudiantes universitarios* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica

- del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/12966>
- Pineda, W., Dávila, J. y Alva, C. (2021). Autoestima y eneatis de personalidad del docente de primaria en tiempos de COVID-19. *Revista Ciencia y Tecnología*. 17(2), 137-145. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3571>
- Pinedo, G. (2020). *Conciencia Plena y Autoeficacia en docentes de dos sedes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4777>
- Proyecto Rodillo. (2022, enero). *Coronavirus en Perú – Estadísticas por país y región*. Rodillo. [https://rodillo.org/estadisticas-coronavirus/peru/?gclid=CjwKCAiA\\_omPBhBBEiwAcg7smauqR4OAAqrR5H0V-nM9JvTCc20PXtTMiCp17qV9ld-e-5g2TUzbihoCgNkQAvD\\_BwE](https://rodillo.org/estadisticas-coronavirus/peru/?gclid=CjwKCAiA_omPBhBBEiwAcg7smauqR4OAAqrR5H0V-nM9JvTCc20PXtTMiCp17qV9ld-e-5g2TUzbihoCgNkQAvD_BwE)
- Raymundo, Y. (2021). *Estrés Laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Recuperado de la Universidad Peruana Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2275>
- Rodríguez, S., Regueiro, B., Pena, R., Valle, A., Piñeiro, I., & Menéndez, R. (2014). Teacher self-efficacy and its relationship with students' affective and motivational variables in higher education. *European journal of education and psychology*, 7(2), 107-120.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1293/129332645005.pdf>
- Salanova, M. (2003) *El estrés docente*. Harla.

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Schwarzer, R., Mueller, J., & Greenglass, E. (1999). Assessment of perceived general self-efficacy on the Internet: Data collection in cyberspace. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 12(2), 145–161. <https://doi.org/10.1080/10615809908248327>
- Suarez, A. (2013). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2 (1), 33 – 50. <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicometricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53477>
- Tschannen-Moran, M. y Woolfolk, A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805. [https://mxtsch.people.wm.edu/Scholarship/TATE\\_TSECapturingAnElusiveConstruct.pdf](https://mxtsch.people.wm.edu/Scholarship/TATE_TSECapturingAnElusiveConstruct.pdf)
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk, A. & Hoy, W. (1998) Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of educational Research*, 68(1), 202-248. [https://www.researchgate.net/publication/249797734\\_Teacher\\_Efficacy\\_Its\\_Meaning\\_and\\_Measure](https://www.researchgate.net/publication/249797734_Teacher_Efficacy_Its_Meaning_and_Measure)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria de tres centros educativos públicos en tiempos de pandemia, 2022?	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria de tres centros educativos públicos en tiempos de pandemia, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>HG: El estrés laboral se relaciona significativamente con la autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria de tres centros educativos públicos en pandemia por COVID-19.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Estrés laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Descriptivo-correlacional</p>
	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el nivel de estrés laboral en una muestra de docentes de educación secundaria.</li> <li>2. Identificar el nivel de autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria.</li> <li>3. Comparar el estrés laboral en referencia al sexo y tiempo de servicio en una muestra de docentes de educación secundaria.</li> <li>4. Comparar la autoeficacia en referencia al sexo y tiempo de servicio en una muestra de docentes de educación secundaria.</li> <li>5. Establecer la relación entre la dimensión superiores y recursos del estrés laboral, con la autoeficacia en una</li> </ol>	<p>H0: El estrés laboral no se relaciona significativamente con la autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria de tres centros educativos públicos en pandemia por COVID-19.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H<sub>e1</sub>:</b> Existen discrepancias significativas al comparar el estrés laboral en función al sexo y tiempo de servicio en una muestra de docentes de educación secundaria.</p> <p><b>H<sub>e0</sub>:</b> No existe discrepancias significativas al comparar el estrés laboral en función al sexo y tiempo de servicio en una muestra de docentes de educación secundaria.</p> <p><b>H<sub>e2</sub>:</b> Existen discrepancias significativas al comparar la autoeficacia en función al sexo y tiempo de servicio en una muestra</p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Superiores y recursos.</li> <li>• Organización y equipo de trabajo.</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Autoeficacia</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>No experimental y transversal</p> <p><b>Población y muestra:</b></p> <p>La población estuvo constituida por 117 docentes de educación primaria y secundaria de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.</p> <p>La muestra fue censal.</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p><b>Instrumentos de medición:</b></p> <p>Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS</p> <p>Escala de Autoeficacia General</p>

- 
- muestra de docentes de educación secundaria.
6. Establecer la relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral, con la autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria.
- de docentes de educación secundaria.
- H<sub>e0</sub>**: No existe discrepancias significativas al comparar la autoeficacia en función al sexo y tiempo de servicio en una muestra de docentes de educación secundaria.
- H<sub>e3</sub>**: La dimensión superiores y recursos del estrés laboral, se relaciona significativamente con la autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria.
- H<sub>e0</sub>**: La dimensión superiores y recursos del estrés laboral, se relaciona significativamente con la autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria.
- H<sub>e4</sub>**: La dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral, se relaciona significativamente con la autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria.
- H<sub>e0</sub>**: La dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral, se relaciona significativamente con la autoeficacia en una muestra de docentes de educación secundaria.
-

## Anexo 2: Protocolo de instrumentos

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

Adaptación: Ángela Suárez (2013)

Modificado por Luz Verónica Flores Pérez

#### Instrucciones:

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Por lo tanto, lea atentamente cada ítem y responda con un valor: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre. Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Pregunta	Respuesta
1. El que no comprenda las metas y misión del colegio me causa estrés.	
2. El rendirle informe a mi coordinador y a mis subordinados me estresa.	
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	
5. El que mi coordinador no dé la cara por mí, ante los directivos me estresa.	
6. El que mi coordinador no me respete me estresa.	
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del colegio me causa estrés.	
10. El que la forma en que trabaja el colegio no sea clara me estresa.	

11.El que las políticas generales del colegio impidan mi buen desempeño me estresa.	
12.El que las personas que están a mi nivel dentro del colegio tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	
13.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	
14.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa.	
15.El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	
16.El que se maneje mucho papeleo dentro del colegio me causa estrés.	
17.El que mi coordinador no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	
18.El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	
19.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los directivos me causa estrés.	
20.El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	
21.El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	
22.Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	
24.El que no respeten a mi coordinador, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	
25.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	

## ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

Autores: Baessler & Schwarzer

Adaptación: Miriam Grimaldo.

### Instrucciones:

Las siguientes afirmaciones se refieren a tu capacidad para resolver problemas. Lee cada una de ellas, y marca la alternativa que consideres conveniente. No hay respuestas correctas, ni incorrectas. Usa la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones.

1	2	3	4
Incorrecto	Apenas cierto	Más bien cierto	Cierto

### MARCA TODAS LAS AFIRMACIONES

1	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	1	2	3	4
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	1	2	3	4
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	1	2	3	4
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	1	2	3	4
5	Gracias a mis cualidades y recursos, puedo superar situaciones imprevistas.	1	2	3	4
6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo (a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	1	2	3	4
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	1	2	3	4
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	1	2	3	4

9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre que debo hacer.	1	2	3	4
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				

### Anexo 3: Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Hola mi nombre es **LUZ VERÓNICA FLORES PÉREZ**, y estoy en proceso de obtención de mi título profesional como **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA** por la Universidad Autónoma del Perú. Actualmente estoy realizando un estudio para conocer acerca de la relación entre estrés laboral y autoeficacia, para ello deseo pedirle su apoyo.

Su participación en el estudio consistiría en responder a dos instrumentos, uno de 25 preguntas y otro de 10 preguntas, el tiempo que te llevaría hacerlo será de 20 minutos aproximadamente.

Su participación en el estudio es voluntaria, es su decisión si participa o no en el estudio. Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no se dirá a nadie sus respuestas.

Si acepta participar, le pido que por favor ponga un ( ✓ ) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar". Si no quiere participar, no pongas ninguna ( ✓ ).

Sí quiero participar

Fecha: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

## Anexo 4: Informe de software anti plagio

LUZ FLORES PÉREZ 2

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	25%	7%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://rua.ua.es">rua.ua.es</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%