



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO DIVINA
PROVIDENCIA DE CHINCHA - 2023

Línea de investigación:

Salud mental

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autora:

Espinoza Fajardo, María Luciana

Asesor:

Castila Vicente, Teresa Jesús
(ORCID: 0000-0003-4497-1346)

Jurado:

Avila Vargas Machuca, Jeannette Giselle

Marcos Santos, Hilda Lita

Aguilar Pajuelo, Blanca Elvira

Lima - Perú

2023




Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:	1A- ESPINOZA FAJARDO, MARÍA LUCIANA-TÍTULO PROFESIONAL -2023
Fecha del Análisis:	17/05/2023
Operador del Programa Informático:	DIAZ COBA DEMETRIO JOSEPH
Correo del Operador del Programa Informático:	ddiazc@unfv.edu.pe
Porcentaje:	14%
Asesor:	MG. TERESA CASTILA VICENTE 0000-0003-4497-1346
Título:	“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO DIVINA PROVIDENCIA DE CHINCHA – 2023.”
Enlace:	https://bit.ly/3Ik566q

Jefe de la Oficina de Grados y Gestión del Egresado:



Firma:


Dr. DANTE CARLOS PANZERA GORDILLO
JEFE
OFICINA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO

Nombres y Apellidos:

Mg. PANZERA GORDILLO DANTE CARLOS



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO DIVINA
PROVIDENCIA DE CHINCHA – 2023

Línea de investigación:

Salud mental

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autor(a):

Espinoza Fajardo, María Luciana

Asesora(a):

Castila Vicente, Teresa Jesús
(ORCID: 0000-0003-4497-1346)

Jurado

Avila Vargas Machuca, Jeannette Giselle
Marcos Santos, Hilda Lita
Aguilar Pajuelo, Blanca Elvira

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por siempre apoyarme durante todos los años de mi carrera y no dejar que nunca me rinda.

A mis queridos abuelos, por ser siempre la luz al final del túnel y su amor incondicional.

Y finalmente a mis hermanos, quienes con sus risas y juegos me llenan de mucha alegría.

A todos ustedes, con mucho amor les dedico todo mi esfuerzo y decirles lo muy agradecida que estoy por el apoyo recibido.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mi familia por todo su apoyo brindado en cada paso de mi formación personal y académica.

A mis mejores amigas, quiénes con el tiempo se convirtieron en familia y siempre me motivaron a no rendirme.

A mi alma mater “Universidad Nacional Federico Villarreal “que me brindó a los mejores docentes quienes me impartieron conocimientos, enseñanzas y a admirar la carrera profesional de Enfermería.

Finalmente agradecer a la Mg. Teresa Castilla quien me asesoro y estuvo al pendiente de mi avance en mi tesis.

Estaré infinitamente agradecida con todos ustedes por todo el apoyo.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Descripción del problema.....	10
1.2. Antecedentes.....	12
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación.....	18
II. MARCO TEORICO.....	19
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	19
2.1.1. Estrés laboral.....	19
2.1.2. Estrés según la teoría de Callista Roy.....	21
2.1.3. Causas del estrés en docentes.....	22
2.1.4. Fases del estrés laboral.....	23
2.1.5. Síntomas del estrés.....	24
2.1.6. Medidas preventivas del estrés laboral.....	25
2.1.7. Dimensiones del estrés laboral.....	25
III. METODO.....	27
3.1 Tipo de investigación.....	27
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	27
3.3 Variables.....	27
3.4 Poblacion y muestra.....	27
3.5 Instrumento.....	28
3.6 Procedimientos.....	29
3.7 Análisis de datos.....	29

3.8 Consideraciones éticas.....	30
IV RESULTADOS	31
4.1 Resultados demográficos.....	31
4.2. Resultados descriptivos	31
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. REFERENCIAS	41
IX. ANEXOS.....	50
Anexo 1: Matriz de consistencia	50
Anexo 2: Operacionalización de la variable.....	51
Anexo 3: Instrumento	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Información demográfica de los docentes	31
---------------------------------------------------------------	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de estrés laboral de los docentes	32
Figura 2. Niveles de la dimensión Agotamiento emocional de los docentes	32
Figura 3. Niveles de la dimensión Despersonalización de los docentes	33
Figura 4. Niveles de la dimensión Realización personal de los docentes	34

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria del colegio Divina Providencia de Chincha-2023. **Método:** El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, fue de tipo básico, diseño no experimental y descriptivo-transversal; la muestra fue censal, conformada por 47 docentes del nivel primaria, el instrumento aplicado mediante la encuesta fue el Maslach Burnout Inventory adaptado por Buzzetti (2005), compuesto por 22 items y tres dimensiones, el mismo cuenta con validez factorial por medio del KMO de 0,807 y esfericidad de Bartlett de 0,000; asimismo el índice de fiabilidad Alfa de Cronbach de sus dimensiones van desde 0,76 a 0,90. **Resultados:** Se encontró que el 83% de docentes presenta alto nivel de estrés laboral, 10,6% se encuentran en nivel moderado y el 6,4% en nivel bajo. **Conclusión:** Con los resultados obtenidos se determinó el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria es alto, el mismo que resulta preocupante, ya que se evidencia que los docentes encuestados requieren de apoyo profesional para poder hacerle frente a este padecimiento y mejorar con ello su salud física como emocional, lo cual también ayudará a que brinden mejor atención a sus estudiantes.

Palabras clave: Estrés, laboral, docentes, agotamiento.

ABSTRACT

Objective: To determine the level of work stress of primary school teachers of the Divina Providencia school in Chincha-2023. **Method:** The study was carried out under the quantitative approach, it was of a basic type, non-experimental and descriptive-transversal design; the sample was census, made up of 47 primary level teachers, the instrument applied through the survey was the Maslach Burnout Inventory adapted by Buzzetti (2005), composed of 22 items and three dimensions, it has factorial validity through the KMO of 0.807 and Bartlett's sphericity of 0.000; likewise, the Cronbach's Alpha reliability index of its dimensions ranges from 0.76 to 0.90. **Results:** It was found that 83% of teachers present a high level of work stress, 10.6% are at a moderate level and 6.4% at low level. **Conclusion:** With the results obtained, it was determined that the level of work stress of primary school teachers is high., which is worrying, since it is evident that the teachers surveyed require professional support to be able to deal with this condition and thus improve their health. physical and emotional, which will also help them provide better care to their students.

Keywords: Stress, work, teachers, exhaustion.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

Se ha comprobado que el bienestar mental dentro del ámbito laboral tiene influencia directa sobre el trabajador ya que, una persona mentalmente saludable será mucho más productivo que uno afectado por algún trastorno como: la ansiedad, depresión o el estrés laboral (Rodríguez et al., 2020), en este sentido se tiene estudios como el de Gutiérrez et al. (2020) que indican que el estrés laboral tiene presencia en cualquier profesión, siendo su prevalencia mayor en aquellas que trabajan directamente con terceros como médicos, enfermeras o docentes.

Asimismo, tomando lo referido por Osorio y Niño (2017) “el estrés es la nueva enfermedad de la civilización” (p. 82), en esta línea la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), considera que el estrés laboral trae consecuencias negativas en la salud psicológica y física para los trabajadores, lo que afecta su eficacia en las entidades donde laboran en este sentido recomiendan a los directivos que prevengan que el entorno laboral se torne estresante.

Por otro lado, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021) sostiene que la globalización, la era digital inmersa en todas las organizaciones con la comunicación virtual y la competitividad, son desafíos que enfrenta un trabajador, que involucran su capacidad y habilidad para hacer frente a estas demandas, lo que muchas veces provoca aumento en el nivel de estrés, llevándolo a que su salud se vea afectada.

Para la Fundación Europea que busca que en los trabajos se mejoren las condiciones de vida, indica que el estrés es la causa que ocupa el segundo lugar de bajas laborales en el continente europeo, impactando en el 30% de colaboradores, y lo catalogan como uno de los problemas más serios que la población mundial enfrenta ocasionado por el estilo de vida

acelerado, los cambios constantes, y otros factores que influyen en el comportamiento de la persona (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Como bien se expuso líneas arriba la docencia es una de las profesiones con prevalencia alta entre sus miembros de estrés laboral, cabe recalcar que esta actividad es fundamental para el desarrollo humano, es una profesión que despierta vocaciones (Robinet y Pérez, 2020); que lejos de “quemar”, es decir saturar al profesional con cargas excesivas de trabajo, debe llenar de orgullo a quien tiene el privilegio de poder ejercerla.

Actualmente la sociedad exige que el docente sea una persona virtuosa, con estabilidad emocional, conocimientos actualizados, buen administrador y como la persona que no debe cometer errores (Catino, 2022); demandando de ellos prepararse de manera constante y cumplir funciones que lo obligan a extender sus horarios de trabajo o sobrecargarse de actividades; por otro lado la pandemia los sumergió en una situación a la que pocos estaban preparados como es el dominio de los entornos virtuales (Ramírez, 2022).

En el Perú esta situación no es ajena, en este sentido se tiene reportes que en Lima de 70 docentes de educación primaria el 51,5% presentó niveles de estrés laboral moderado y alto (Primo, 2021); del mismo modo en Arequipa, Medina (2022) encontró que el 71% de 120 docentes presentaban alto y regular nivel de estrés; en Madre de Dios de 300 docentes el 54% tenían nivel de estrés moderado (Ballón, 2022), estos niveles ocasionaron en la gran mayoría problemas en su desempeño laboral, así como el manejo de sus habilidades sociales y obviamente en su salud.

Es preciso indicar que la función de los docentes que llevan a cabo a diario exige que implementen herramientas y estrategias de aprendizaje para lograr una educación eficiente, y que genere sinergia en la relación alumno-docente dentro del aula, al sentirse los docentes más atareados y estresados se corre el riesgo que la calidad de la enseñanza disminuya, puesto como lo indica Robinet y Pérez (2020) “el estrés laboral es la respuesta que tiene la

persona ante exigencias de su trabajo que no se ajustan a sus competencias, y donde se pone a tela de juicio su capacidad de afrontamiento ante cualquier situación” (p. 641).

El estrés laboral en los docentes peruanos se ha visto incrementado por el contexto de la pandemia del Covid 19, si bien el retorno a las clases de manera presencial ya se viene dando al 100% en la educación básica desde marzo del 2022, aún el educador como eje formador se ve inmerso a una excesiva carga laboral y por ende desencadena episodios de estrés laboral producto de las exigencias laborales, convirtiéndose en un problema que la Salud Pública debe atender e intervenir para evitar que siga incrementándose.

En este sentido el estudio permitirá conocer los niveles de estrés en que se encuentran los docentes de la institución seleccionada, con la finalidad que como gestores de la salud ayudemos a buscar que el profesional docente se desarrolle plenamente y logre su bienestar y estabilidad, y pueda desempeñarse de manera óptima en pro de una educación que contribuya a formar ciudadanos comprometidos, éticos y responsables que hoy nuestro país necesita.

1.2. Antecedentes

Internacionales

Gamboa (2022), realizaron una tesis en Cuba, cuyo título fue “La gestión para el abordaje del estrés laboral desde la gestión en la escuela Autum Miller”, teniendo como objetivo de determinar el nivel de estrés en los docentes de la referida escuela, como enfoque este fue mixto, descriptivo; la muestra estuvo conformada por 27 docentes, el instrumento que utilizó para recoger datos fue un cuestionario para valorar los factores estresantes, aplicado por medio de la encuesta, entre los resultados encontró que el 71% considera que la participación constante en seminarios es un factor muy estresante, un 60% indicó que la cantidad de estudiantes que tienen también les provoca estrés, el 56% no se siente valorizado por la institución, entre otros, concluyendo que es necesario conocer cuáles son aquellos

aspectos estresores que pueden perjudicar el desenvolvimiento del docente, con la finalidad de ayudar a mitigarlos.

Álvarez et al. (2022), llevaron a cabo el estudio titulado “Estrés laboral docente, *e-learning* y tiempos de COVID-19”, con la intención de analizar el nivel de estrés que presentaron docentes de diversos colegios en Ecuador; la investigación fue no experimental y descriptiva; 272 docentes conformaron la muestra y el instrumento que utilizaron fue el Cuestionario de Contenido de Trabajo de 29 items, resuelto mediante encuestas; como resultado hallaron que de acuerdo a la baremación utilizada que los docentes llegaron a puntaje de 81,67, lo que representa nivel de estrés alto; los aspectos de estrés laboral como decisión, demandas psicológicas y apoyo social también presentaron puntuaciones altas, concluyeron que los hallazgos dan cuenta de la situación crítica que tuvieron que enfrentar los docentes, su estrés laboral giraba en torno a la presión e incertidumbre por cumplir y realizar adecuadamente el trabajo.

Reyna et al. (2022), en Ecuador realiza un estudio “*Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: caso IES de Manabí–Ecuador*”, con la finalidad de determinar si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral docente; la investigación fue correlacional y no experimental, la muestra fue de 332 docentes, el instrumento consistió en un cuestionario para valorar cuales son los problemas que causan el estrés y su influencia con el desempeño en el trabajo; entre los resultados obtuvieron que si existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral ($p=0,000$ y $r=0,960$), sobre carga y desempeño ($p=0,000$ y $r=0,930$), con el apoyo institucional ($p=0,000$ y $r=0,840$), concluyendo que los docentes de la muestra evidencia nivel alto de estrés lo que limita su rendimiento óptimo.

Ozamiz et al. (2021), desarrollaron un estudio en España titulado “*El estado psicológico de los docentes durante la crisis del COVID-19: el reto de volver a la docencia*”

presencial”, con la finalidad de medir los problemas que presentaba los docentes ante el retorno a clases presenciales; el estudio fue descriptivo, básico y cuantitativo; la muestra estuvo conformada por 1633 docentes; utilizaron la encuesta como medio para aplicar el instrumento que consistió en un cuestionario que medía el estrés, la ansiedad y la depresión llamada Escala DASS-21; entre los resultados encontraron que el 34,5% presentó niveles de estrés entre moderado a grave y el 65,5% nivel muy bajo y bajo; el 19,4% evidencia presencia de depresión en niveles moderado a grave y el 80,6% en nivel muy bajo y bajo; y el 37,2% presentó síntomas de ansiedad en nivel moderado a grave y el 62,8% nivel bajo; concluyendo que entre los docentes se identificaron presencia de estrés, ansiedad y depresión, lo que lleva a proponer estrategias para mejorar la salud mental de los docentes, así como la calidad de la enseñanza y bienestar de los estudiantes.

En Grecia Alexandros et al. (2020), su investigación titulada “*Occupational stress in mainstream and special needs primary school teachers and its relationship with self-efficacy*”, con el objetivo de investigar la relación entre el estrés ocupacional y la autoeficacia entre los maestros de escuela primaria; siendo el estudio básico, descriptivo y no experimental; con una muestra de 501 docentes; utilizando la encuesta para aplicar instrumentos como la Escala de Estrés Ocupacional para docentes y la Escala de Sentido de Eficacia Docente; encontrando como resultado que el nivel de estrés ocupacional en el 55% de docentes estaban en nivel moderado, asimismo reportaron que los docentes sin experiencia presentaban niveles más altos de estrés comparado con colegas con más de 11 años de experiencia; concluyendo que el estrés laboral en docente es un constructo que se debe seguir estudiando sobre todo en situaciones críticas.

Nacionales

Huamán (2022), lleva a cabo el estudio “*Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía, Ferreñafe*”, con el propósito de hallar la

relación entre las dos variables, así como los niveles que se encuentra cada uno en la población seleccionada; por ello su indagación fue cuantitativa, diseño no experimental, descriptiva correlacional, para su muestra consideró a 40 docentes, como técnica utiliza la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios validados, uno de ellos fue el Test de Maslach; entre los resultados precisa que el 40% presentó cansancio emocional alto y el 35% moderado; en despersonalización el 37,5 en nivel moderado y el 42,5% en nivel alto; en estrés académico el 45% reporta nivel alto y el 32,5% nivel moderado; por otro lado halló también que existe relación negativa entre el estrés laboral y el desempeño docente ($p=0,000$ y $Rho= -0,863$), concluyendo que a mayores niveles de estrés laboral, menor el desempeño de los docentes participantes en el estudio.

Asimismo en Abancay, Villafuerte (2022), realiza la tesis “*Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial, en el contexto del retorno a las clases presenciales en el distrito de Tamburco, 2022*”, con el objetivo de identificar los niveles de estrés laboral de los docentes; el estudio fue básico, cuantitativo y descriptivo, como muestra tomo a 33 docentes, y el instrumento que aplicó por medio de la encuesta fue el Test de Maslach de 22 enunciados; entre sus resultados halló que el 45,5% de docentes presentaba nivel alto de estrés, 42,4% nivel medio y 12,1% se encontraba en nivel bajo, del mismo modo en la dimensión realización personal encontró que el 81,8% reportaba nivel bajo, mientras que el 9,1% estaba en nivel medio y bajo; concluyendo que los docentes se encuentran muy desmotivados y cansados, requiriendo de apoyo, puesto que el estrés laboral esta alterando sus emociones y salud física.

En Lima, Palacios y Rivera (2020), ejecutan una indagación “*Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos*”, con la intención de analizar cual son los niveles de estrés laboral en docentes y como se relaciona con algunas variables; para este fin realizaron

un estudio no experimental y cuantitativo, de nivel descriptivo; el instrumento fue el Inventario de Test de Maslach, aplicado por medio de encuesta a 130 docentes, entre los resultados destaca que el 62,3% presento nivel moderado de estrés laboral, el 30,8% nivel bajo y el 6,9% alto; asimismo encontraron que no existe relación significativa entre el género y el estrés, ni con el grupo etario; concluyendo que es oportuno valorar el nivel de estrés de los trabajadores con la finalidad de prevenir problemas o desajustes mayores que le impidan realizar su trabajo eficazmente.

Raymundo (2020), en un estudio sobre “*Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia Covid-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica -2020*”, su objetivo fue encontrar la relación entre ambos constructos, siendo su estudio sustantivo, diseño no experimental y descriptivo-correlacional, tomando como muestra 50 docentes, aplicó instrumentos consistentes en el cuestionario de estrés laboral JSS y el inventario de síntomas SCL-90-R para medir salud mental, mediante la encuesta; como resultado encontró que el 8 % presenta estrés laboral bajo, el 92% evidencian estrés laboral moderad, asi también halló relación indirecta entre las variables ($p < 0,05$) concluyendo que a mayores niveles de estrés laboral en los docentes, menor es su salud mental.

Por su parte Jacinto (2019), en su tesis “*El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo*”, plantea como objetivo determinar la relación existente entre las variables, así como conocer los niveles de estrés laboral de los docentes; por ello el estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional; la muestra estuvo conformada por 24 docentes, a quienes por medio de la encuesta, aplicó como instrumentos dos cuestionario, el Test de Maslach, y una escala para medir la satisfacción laboral; como resultado encontró que en las dimensiones del estrés laboral, el 54,17% presentó alto nivel en agotamiento emocional; el 50% alto nivel de despersonalización, 29,17% nivel moderado y el 20,83% nivel bajo; asimismo encontró una

relación directa entre las variables, como conclusión que es necesario controlar de manera periódica el estrés laboral que experimentan los docentes ya que el mismo influye en la satisfacción que sienten en su trabajo.

En el estudio de Fernández (2019) acerca del “*Estrés laboral docente en la institución educativa n°20332 reino de Suecia, Humaya en Perú*”, tuvo como finalidad identificar los niveles de estrés laboral que presentaban los docentes, el estudio fue de tipo básico cuantitativo y de nivel descriptivo; tomo una muestra de 56 docentes de primaria y secundaria, a quienes aplicó el cuestionario Escala ED-6, para medir el estrés, obteniendo como resultados que el 57% presentaba nivel de estrés alto, y el 43% nivel medio; concluyendo al respecto que los docentes se encuentran sometidos a exigencias laborales que afectan física y emocionalmente su desarrollo normal.

Del mismo modo Cuba (2019) desarrolla una tesis “*Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo*”, con la intención de conocer el nivel de estrés que presentan los educadores; realizando el estudio bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, tomó como instrumento la escala de Maslach y una muestra de 100 docentes que laboran en los colegios públicos; como resultado encontró que el 75% presenta nivel moderado de estrés, 21% nivel alto y el 4% nivel bajo; concluye indicando que las cifras son alarmantes, porque los docente podrían presentar dificultades para cumplir su función , teniendo también un impacto en sus actividades cotidianas y familiares.

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria del colegio

Divina Providencia de Chincha-2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria en la dimensión agotamiento o cansancio emocional.

Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria en la dimensión despersonalización.

Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria en la dimensión realización personal.

1.4. Justificación

El estudio se justificó, ya que desde sus hallazgos en el aspecto teórico busco fortalecer los conocimientos ya existentes sobre el estrés laboral en los docentes, trastorno que actualmente representa una problemática de la Salud Pública, para ello la investigación tomo antecedentes nacionales e internacionales para conocer el panorama actualizado de este padecimiento en la unidad de análisis a estudiar, así también se basó en teorías que explicaron las características del mismo y el porqué de su aparición y también se consideró Teorías relacionadas a la enfermería con la finalidad de conocer de qué manera el profesional enfermero (a), interviene en pro de buscar mejoras para mitigar dicho padecimientos.

En el aspecto metodológico, la investigación se desarrolló siguiendo un procedimiento científico; dentro del mismo se contempló el uso de un instrumento que cuenta con validez la Escala Inventory Burnout de Maslash.

Y como justificación práctica el estudio ayudó a conocer los niveles de estrés laboral que actualmente presentan los docentes de primaria de la institución educativa seleccionada, con la finalidad de proponer como profesionales de la salud planes o estrategias que permitan que los docentes puedan controlar sus niveles de estrés, para brindar una educación de calidad.

II. MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Estrés laboral*

De acuerdo con Asto (2022) “a lo largo del siglo XX el estrés se ha convertido en un fenómeno relevante y reconocido socialmente, siendo vinculado, con frecuencia, al trabajo y a la actividad laboral” (p.4); lo que ha llevado a que este trastorno tome protagonismo, incrementando su afán por investigarlo desde diversas disciplinas como educación, psicología, salud, ciencias sociales, etc. (Aguilera, 2019).

El estrés siempre según Johnson (2018) ha estado presente dentro de las diferentes actividades que realiza la persona, no es una novedad que este fenómeno se manifieste y cause daños perjudiciales en la salud mental de las mismas, esto producto al exceso de trabajo dentro de los organismos gestores. El estrés puede ser derivado por aspectos emocionales, por demandas sociales, o bien por amenazas dentro del entorno del individuo (Cruz et al., 2016).

Por su parte Cano (2002) sostiene que desde el enfoque psicológico, el estrés se explica desde tres aspectos: como estímulo, porque tiene la característica de originar una reacción en el organismo; como reacción o respuesta, su presencia ocasiona que se produzcan cambios en la conducta, a nivel fisiológico y de las emociones en la persona; como interacción, tiene la facultad de relacionarse con las particularidades del estímulo exterior y los recursos que dispone el sujeto para dar respuesta a este.

Del mismo modo es importante precisar lo indicado Robert Karasek en 1979 “que las experiencias de estrés surgen cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma por falta de recursos es baja” (Jiménez et al., 2017, p.24); esta premisa pertenece al modelo de demanda-control de Karasek quien

presenta cuatro tipos de situaciones laborales en función de la combinación de niveles altos o bajos de las demandas y del control (Romero, 2016):

- Trabajo con nivel de control bajo y nivel de demandas altas será catalogado como estresante, ello porque el sujeto le es imposible responder a las demandas por falta de control.
- Trabajo con nivel de demandas altas y también con control alto se cataloga como trabajo activo que no es estresante.
- Trabajo con niveles de demandas bajas y control bajo se cataloga como trabajo pasivo.
- Trabajo con nivel de control elevado, pero demandas bajas es catalogado como trabajo con bajo estrés.

Dentro de este contexto podemos rescatar que toda persona puede mantener el control del estrés siempre y cuando la carga laboral esté nivelada a la capacidad de respuesta que tiene la persona producto del trabajo (Félix et al., 2018), es decir que si una persona es consciente que no puede manejar cargas excesivas de trabajo debe buscar un apoyo por parte de su entidad, ya que si no se logra el control de la carga la persona puede entrar en períodos de crisis y en dónde como bien sabemos la identidad se ve afectada.

En términos de comportamiento se puede decir que la biología y la psicología se unen para explicar cómo es el mecanismo de respuesta del cerebro al estrés, indudablemente se viene definiendo al estrés según Beraun (2021) como una reacción del ser humano ante situaciones amenazantes o de excesiva demanda, en donde los factores desencadenantes estarán relacionados al estilo de vida y a los acontecimientos negativos.

Llevándolo al campo anatómico decimos que en el núcleo del hipotálamo existen ciertas neuronas involucradas en la respuesta al estrés, estas mismas proyectan a los sitios de control de respuesta autónoma y al sistema límbico respuestas de ansiedad (Gálvez et al., 2015); producto de todo este proceso resultan tres instancias en la respuesta al estrés como

son la ultrarrápida, rápida y mediata, en donde se presentará la sintomatología propia del estrés (Vales, 2016).

2.1.2. Estrés según la teoría de Callista Roy.

Callista Roy elaboró en 1970 un modelo de adaptación, el Roy Adaptation Model (RAM), y señala de acuerdo con Chuquispuma (2021) “que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio” (p.16), este modelo como herramienta tiene dos grandes alcances, el primero entender como el profesional de enfermería desde su función asistencial puede intervenir para ayudar a disminuir los agentes estresores y el segundo el modelo fomenta el afrontamiento del estrés.

En este sentido como bien se menciona líneas arriba, la enfermera desde la atención y cuidado integral que brinda a toda la comunidad, incluido su rol como educador, está en la capacidad de enseñar a la persona “a reconocer sus propias reacciones ante estímulos determinados e iniciar técnicas que la ayuden a controlar el aumento respiración, la frecuencia cardíaca, la sudoración, la elevación de la tensión arterial, etc.” (Bonfill et al., 2010, p. 274), todas estas técnicas desde un alcance fisiológico fomentan que la persona puede recuperar la homeostasis interna y tener el manejo sobre su reacción estresante. De acuerdo con Roy se puede apoyar a la persona que sufre de estrés desde los siguientes modos:

Modo de adaptación del autoconcepto de grupo: Es identificar aquellos recursos propios que posee la persona, su autoestima, valoración, espiritualidad,, llevándolo a situarse como se percibe dentro grupo con el cual se relaciona; cuando el sujeto logra reconocer estos recursos, dispone de mecanismos para hacerle frente al estrés, en este sentido la enfermera es un agente que ayuda a este reconocimiento y una vez reconocido trabaja en ellos

promoviendo su fortalecimiento; hay situaciones de estrés que resultan siendo una oportunidad de mejora que contribuye al crecimiento personal (Cruz et al., 2017).

Modo de adaptación de desempeño de rol: Este modo se enfoca en el rol que tiene un individuo en la sociedad, “parte de la necesidad que se tiene de saber quién es uno mismo con respecto a los demás, para así saber cómo actuar” (Bonfill et al., 2010, p. 280). Siguiendo este alcance el profesional de enfermería, cuenta con la capacidad para colaborar con la persona y reconocer el referido rol, de ahí que podrá identificar las sobrecargas que enfrenta en su día a día; por medio de técnicas de reconocimiento, encontrará apoyo como manejar mejor sus tiempos, organizarse, ver cuáles son prioridades y trabajar en ellas.

Modo de adaptación de la interdependencia: este modo se basa en la forma como las personas se interrelacionan de la manera más íntegra, cada uno independiente del otro, en este sentido al presentarse situaciones críticas las personas intentan adaptarse, buscando apoyo en estas relaciones; aquí la enfermera debe ayudar a detectar si hay problemas a este nivel, ofreciendo apoyo desde el aspecto social hasta los recursos de asistencia sanitaria que mitiguen estas dificultades (Cruz et al., 2017).

A través del modelo de Callista Roy, podemos observar que por medio de la labor de enfermería se puede poner en práctica el cuidado humanizado, ya que si bien es cierto la parte holística de la persona es pieza clave para recuperar la integridad del usuario, en este caso el estrés laboral puede producir en la persona un acumulo de sensaciones y sentimientos que pondrán en peligro dicha integridad, es por ello que los enfermeros están llamados a transmitir a los pacientes calma, mediante el uso de estrategias que contribuyan a reducir y controlar dicho trastorno.

2.1.3. Causas del estrés en docentes

Las causas del estrés van a estar relacionadas a diferentes factores circunstanciales de la vida, es decir aquellas expectativas económicas, la presión que exista dentro del

trabajo, jornadas de trabajo excesivas, la cantidad de estudiantes a cargo; ser obligado por el organismo de acelerar el trabajo, que las entidades no les facilite horas de receso o los recursos necesarios (Carrillo et al., 2019); por otro lado la coyuntura por la pandemia dejó ciertas secuelas que los docentes recién vienen adaptándose, puesto que en muchas instituciones se ha optó según Pomares et al. (2022) por la enseñanza híbrida, en este sentido se exige al docente constante capacitación en el uso de metodologías activas con dominio de TICs.

2.1.4. Fases del estrés laboral

Las fases del estrés laboral sirven para identificar los distintos estadios que suceden hasta los episodios negativos que tiene el estrés en el trabajador. Es importante detectarlos porque así se puede trabajar con ellos de distinta manera para intentar que la evolución no repercuta de forma negativa en el trabajador.

La primera fase es la de alarma, según Narváez (2019) es la reacción natural del organismo frente a una causa estresante. El individuo se prepara para hacer frente a algo que considera hostil y que es externo. La liberación de cortisol o adrenalina es lo que provoca que se tenga un mayor ritmo cardíaco, la respiración más acelerada y algo de ansiedad. Esta fase suele durar de forma general poco tiempo.

La segunda fase es la llamada de resistencia, es cuando la situación amenazante se prolonga en el tiempo, nuestro cuerpo genera cierta resistencia activa frente al estrés para no caer en síntomas de agotamiento. Es la sensación de normalizar la situación o de controlarla, pero el trabajador consume más recursos que al principio. La resistencia al estrés es lo que determina la duración de esta etapa. Si los factores que causan el estrés al trabajador se siguen prolongando en el tiempo, damos paso a la siguiente fase (Cuba, 2019).

La tercera y última fase es el agotamiento, es aquí donde el denominado Burnout hace acto de presencia. De acuerdo con Narváez (2019) se da un agotamiento fisiológico del

trabajador. Afecta tanto a la mente como al físico, puesto que el organismo no puede seguir respondiendo a esa amenaza externa y las agresiones de su entorno. Si se prolonga mucho más, puede tener consecuencias para la salud. Aquí comienzan los descensos de rendimiento debido a esa debilidad emocional y física.

Por otro lado, Herrera et al. (2017), indican que existen diversos tipos de estrés por los cuáles el ser humano puede llegar a experimentar.

a) Estrés agudo, su tiempo de duración es corto, y está asociado o se presenta por las situaciones que se dan el quehacer cotidiano, es el más frecuente y no causa daños severos en la salud.

b) Estrés agudo-episódico, se desencadena por problemas de tipo físico o emocional, puede darse por temporadas y de gran intensidad.

c) Estrés crónico, aquí la persona presenta más de un síntoma de estrés de forma permanente, llevándolo al agotamiento y siendo más vulnerable a presentar enfermedades graves.

2.1.5. Síntomas del estrés

Los principales síntomas del estrés laboral coinciden con la sintomatología de otros tipos de estrés y provoca síntomas psicológicos y físicos. Los síntomas de estrés laboral influyen en el rendimiento del trabajador, pues le provocará falta de concentración y agotamiento, entre los síntomas según Cortez et al. (2020) se tiene: preocupación inseguridad, nerviosismo, miedo, percepción negativa de sí mismo y de sus decisiones, poca concentración para realizar sus actividades, en algunos casos severos provoca ansiedad y depresión, a nivel físico se puede experimentar sudoración, mareos, náuseas, taquicardia, dolor de cabeza, tensión muscular.

2.1.6. Medidas preventivas del estrés laboral

Entre las medidas preventivas para disminuir el estrés en el centro laboral, Peiró (2009) es enfático al referir que es importante seguir una vida saludable, enfocada en el ejercicio, buenos hábitos para dormir, alimentación adecuada, cultivar buenos pensamientos y emociones y dentro de la organización, procurar organizar las tareas o funciones, buscar ayuda, mantener una comunicación asertiva.

El Ministerio de Salud (2020), dentro de su contexto direccional de enfermedades no transmisibles establece el manejo adecuado del estrés laboral, entendiéndose este como el conjunto de reacciones emocionales cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento, en donde el objetivo prioritario será mejorar el estado de salud física y psicológica de los trabajadores, planteándose así tres técnicas para el manejo del estrés.

- Técnica respiratoria, haciendo hincapié a la respiración diafragmática, con este tipo de respiración se logrará que la persona se relaje y analice lo ocurrido.
- Técnicas de relajación, muscular progresiva, muscular focalizada.
- Técnicas de afrontamiento, iniciando con una evaluación cognitiva (detectar y evaluar características personales), identificando las dificultades cotidianas (observación de la realidad), entablar una comunicación asertiva (expresión de pensamientos, sentimientos y emociones de forma directa y apropiada sin violar los derechos de los demás), posterior a eso lograr el Manejo de conflictos (negociación).

2.1.7. Dimensiones del estrés laboral

Agotamiento emocional

Esta dimensión se relaciona con el cansancio que es manifestado física y psíquicamente, o también se presentan ambos al mismo tiempo, el educador con presencia de agotamiento emocional siente que no tiene energía, demuestra tensión con sus estudiantes, presenta sensación de frustración con lo que viene realizando en su trabajo

(Buzzetti, 2005), otro alcance lo brinda Marín (2022), quien sostiene que el docente presenta signos de fatiga, desmotivación, apatía, desidia, ya que la situación crítica que atraviesa supera sus recursos y no puede con ello.

Despersonalización

Según Buzzetti (2005) “da cuenta del desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que se atiende y a los colegas en el trabajo” (p. 20). Las personas suelen volverse distantes; se aíslan, están irritables; por lo general creen que sus problemas o fracasos en su trabajo se debe a otros; Arruda et al. (2021), indica que cuando la persona presenta cinismo, trata en este caso a sus estudiantes y colegas como objetos; al no encontrar satisfacción en su trabajo el educador tiende a ser indiferente, insensible.

Falta de realización profesional

De acuerdo con Buzzetti (2005) “la dimensión de falta de realización personal alude a la sensación de que no se están obteniendo logros de su trabajo, autocalificándose negativamente” (p. 22); por lo general el docente sentirá que ya no se desempeña como antes, no quieren seguir preparándose y no tiene ese deseo de progreso; Gil (2001) indica que el trabajador con falta de realización personal esta descontento con su desarrollo profesional y con todo lo que realiza en su centro laboral.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica, de acuerdo con Álvarez (2020), se pretende buscar o reforzar los conocimientos ya existentes para tener un entendimiento más amplio de los fenómenos, es también llamado sustantiva; por otro lado, fue de alcance descriptivo, porque según Hernández et al. (2014) se encargó de especificar de manera detallada a las variables contempladas en una determinado población o muestra seleccionada, para el caso del estudio se describieron todas las características del estrés laboral en los docentes, por otro lado fue de corte transversal porque la toma de datos se dio en un solo momento. Para el recojo de información se realizó un cuestionario virtual, en dónde el docente indicó su edad, sexo y posterior a ello respondieron las preguntas correspondiente al instrumento empleado.

3.2 Ámbito temporal y espacial

Se desarrolló en el Colegio Divina Providencia con sede en la provincia de Chincha, departamento de Ica, desde el mes de diciembre 2022 hasta mayo 2023.

3.3 Variables

En el estudio solo se contempló como variable al estrés laboral, por tanto, será univariante.

3.4 Poblacion y muestra

Población se conceptualiza como el grupo de elementos, los mismos que comparten peculiaridades en común y precisas, estos representan los criterios que harán que formen parte del suceso para indagarse (Mucha et al. 2021); para fines del estudio la población objeto de estudio estuvo conformada por todos los docentes de primaria, varones y mujeres que laboran en el Colegio Divina Providencia de Chincha, del distrito de Sunampe, que son un total de 47 docentes. En este sentido la muestra fue de tipo censal es decir que contempló al total de la población indicada, para dicho fin la técnica de muestreo que se utilizó fue el

no probabilístico intencional, que es aquel donde el investigador bajo su criterio decide quienes serán los sujetos que conformarán la muestra, este tipo de muestreo no requiere el uso de ninguna fórmula matemática para calcularla (Otzen y Manterola, 2017).

3.5 Instrumento

Se empleó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue elaborado por Maslach y Jackson en 1981, la versión que se utilizó es una versión del MBI validado en una muestra de dirigentes del colegio de profesores por Buzzetti, (2005). Este instrumento presenta 22 afirmaciones las cuales miden las tres dimensiones del síndrome de burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Las respuestas están distribuidas en una escala tipo Likert de 7 puntos, con valores que varían de 0 a 6, donde cada valor representa las siguientes alternativas: 0 = Nunca 1 = Alguna vez al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Algunas veces al mes 4 = Una vez por semana 5 = Algunas veces por semana 6 = Todos los días; el instrumento será aplicado mediante la técnica de la encuesta, ya que por medio de esta se podrá obtener la data de manera rápida, precisa y ordenada.

La calificación e interpretación: Se realiza según cada componente de forma independiente, utilizando la puntuación numérica y en su distribución por tertiles se establecen tres categorías: alto, medio y bajo (Buzzetti, 2005).

3.5.1 Validez del instrumento

Todo instrumento antes de ser aplicado deberá pasar una validación, este es un criterio relevante dentro de toda investigación, para Arispe et al. (2020) “ la validez es el grado en que el instrumento permite reflejar el dominio del contenido de lo que se desea medir” (p. 78), la escala de Maslach Burnout Inventory es un instrumento ampliamente utilizado, por tanto cuenta con la validación que corresponde, en este caso el instrumento fue sometido a la validez de constructo por medio de la prueba de coeficiente Kaiser-Mayer-

Olkin KMO , de 0,807 lo que significa que la matriz es apta para realizar el análisis factorial, asimismo por medio de la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo un nivel de significancia de 0,000, que significa que existen relaciones significativas entre los ítems (Buzzetti, 2005).

3.5.2. Confiabilidad

Otro aspecto a considerar en un estudio, también está determinado por la prueba de fiabilidad que debe pasar el instrumento seleccionado, la confiabilidad se define “como el nivel en que los ítems de la escala se encontraban relacionados entre sí” (Arispe et al., 2020, p. 82), el instrumento presenta un índice de Alfa de Cronbach para la dimensión Agotamiento emocional de 0,90, para Despersonalización 0,76 y para Realización personal 0,77; lo que indica que el instrumento es fiable para poder ser aplicado (Buzzetti, 2005).

3.6 Procedimientos

Para la aplicación del instrumento se realizaron los trámites administrativos correspondientes para el respectivo permiso del Colegio Divina Providencia en Chíncha, para ello primero se envió una solicitud al director de la institución educativa, una vez que brinden el pase de autorización, se procedió a contactar a los docentes para explicarle en que consiste el estudio y pedirles que apoyen con su participación, una vez aceptado, se les hizo llegar el cuestionario, luego toda esta información fue ingresada al programa excell para su organización.

3.7 Análisis de datos

Con la base de datos recolectada en Excell, estos se pasaron al paquete estadístico SPSS para realizar el análisis descripto correspondiente, para una mejor comprensión se utilizaron tablas de frecuencias, gráficos y análisis de porcentajes para la interpretación de los resultados; por último, las conclusiones se formularon de acuerdo con los objetivos planteados y los resultados que se obtengan.

3.8 Consideraciones éticas

En la siguiente investigación se consideraron los siguientes puntos:

Beneficencia: Mediante la información obtenida benefició a los docentes de primaria, ya que pudieron conocer cuál es el nivel de estrés laboral que presentan y con ello buscar apoyo para hacerle frente a esta situación, del mismo modo permitió a la institución educativa establecer estrategias correctivas y de prevención frente al estrés laboral de sus docentes.

Autonomía: Los participantes de esta investigación cumplieron con los requisitos del trabajo, además de ello fueron informados antes de llevar a cabo la recolección de datos y su participación fue voluntaria.

No maleficencia: La información obtenida fue utilizada con el fin único de contribuir al trabajo de investigación.

Justicia: Se respetó los derechos de cada participante dentro de la investigación, siendo libres de decidir participar o retirarse si lo estimaban conveniente, asimismo la investigación fue totalmente confidencial.

IV RESULTADOS

4.1 Resultados demográficos

Según los resultados mostrados en la tabla 1, se tiene que del total de docentes participantes el 57% (27) son del sexo femenino y el 43% (20) son del sexo masculino; del mismo modo en cuanto al rango de edades se encontró que la mayor cantidad de docentes 34% (16) tienen entre 40 y 44 años, el 23% (11) se encuentran entre 45 y 49 años; 17% (8) tienen entre 35 y 39 años, 15% (7) entre 50 y 54 años, 9% (4) entre 30 y 34 años ; 2% (1) tienen entre 55 y 59 y por último otro 2% (1) tiene 60 años a más.

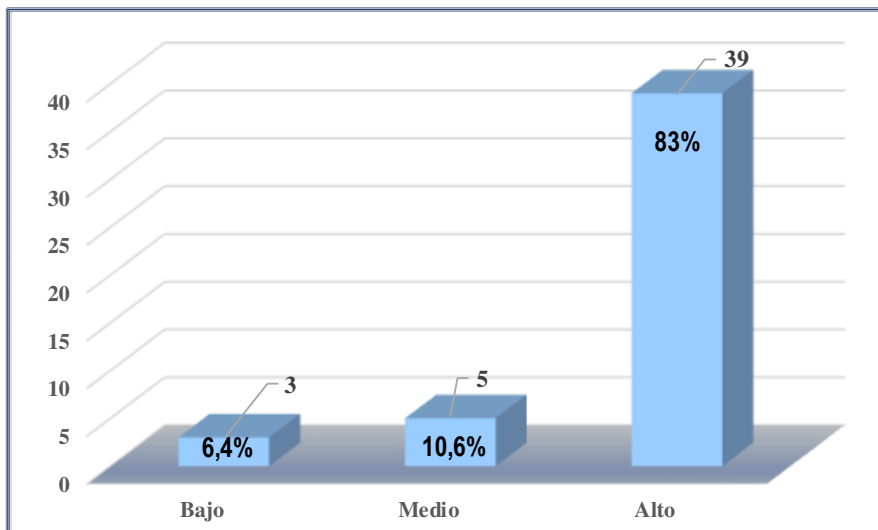
Tabla 1

Información demográfica de los docentes

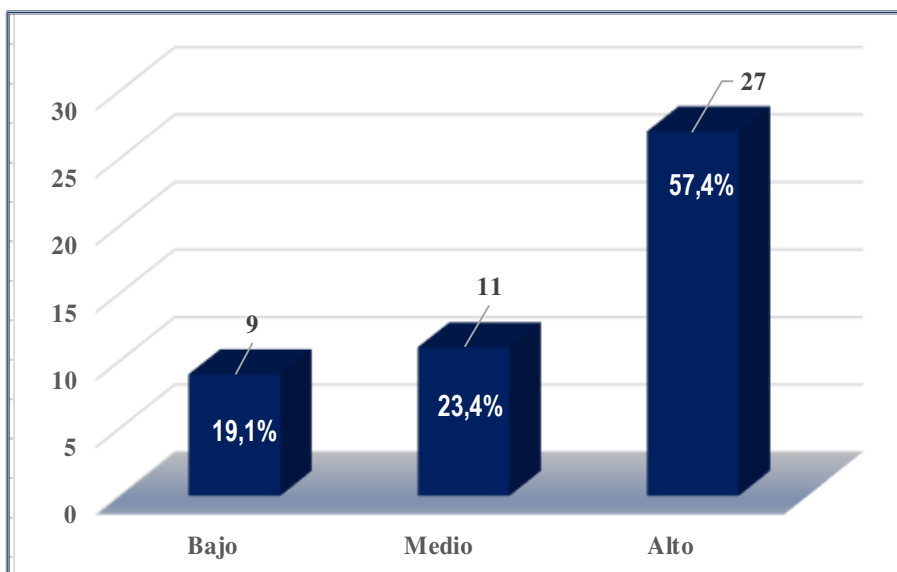
	Total: 47	Frecuencia	%
Sexo			
Femenino		27	57%
Masculino		20	43%
Rango de edades			
30 -34		4	9%
35- 39		8	17%
40 - 44		16	34%
45 - 49		11	23%
50 - 54		7	15%
55 - 59		1	2%
60 a más		1	2%

4.2. Resultados descriptivos

Por otro lado, la figura 1, presenta los resultados de los niveles de estrés laboral en los docentes, encontrando que el 83% que representa a 39 docentes presenta un nivel alto de estrés laboral, el 10,6% es decir 5 docentes se encuentran con estrés laboral en nivel moderado o medio y el 6,4% que representa 3 docentes se encuentran con estrés laboral en nivel bajo.

Figura 1*Niveles de estrés laboral de los docentes*

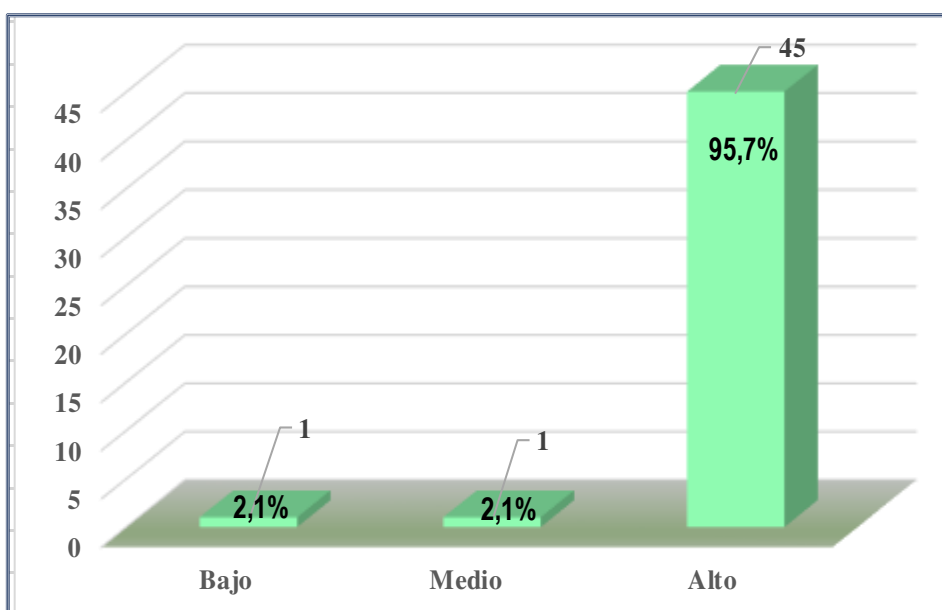
Con respecto a la dimensión Agotamiento emocional, la figura 2, expone los resultados encontrados, en el mismo se observa que del total de docentes que participaron en el estudio, el 57,4% (27) presentan un nivel alto de agotamiento emocional, seguido del 23,4% (11) que se encuentran en nivel medio, y el 19,1% (9) en nivel bajo de la referida dimensión.

Figura 2*Niveles de la dimensión Agotamiento emocional de los docentes*

Por otro lado, en la dimensión Despersonalización, la figura 3, presenta los resultados, se tiene que, del total de docentes, el 95,7 es decir 45 docentes presentan un nivel alto de despersonalización, el 2,1% que representa a 1 docente se encuentra en nivel moderado o medio y el 2,1% (1) en nivel bajo de la indicada dimensión.

Figura 3

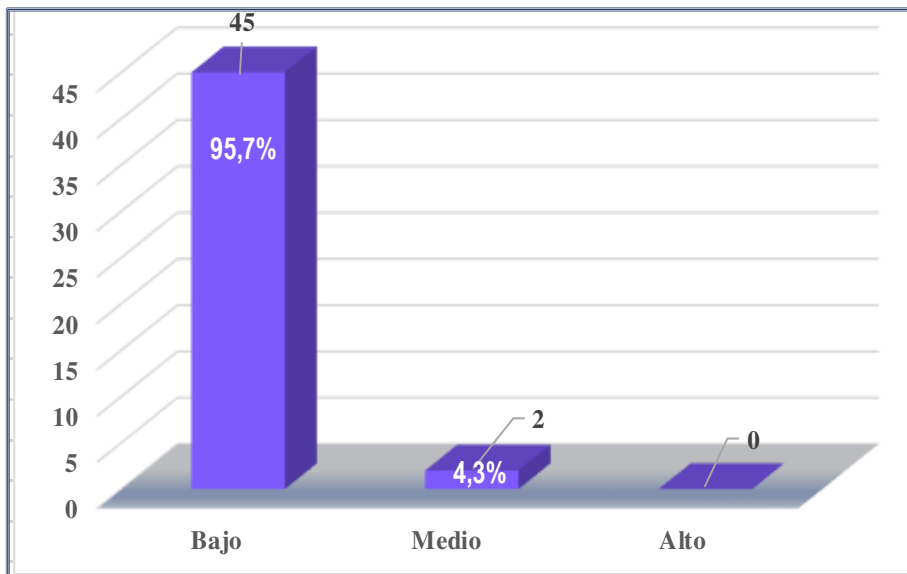
Niveles de la dimensión Despersonalización de los docentes



Para finalizar, la figura 4, presenta los resultados de los niveles alcanzados en la dimensión Realización personal por los docentes participantes, encontrando que el 95,7% es decir 45 docentes se encuentran en nivel bajo de realización personal, el 4,3% que es igual a 2 docentes se encuentran en nivel medio o moderado, asimismo no se encontró a ningún docente en nivel alto de la referida dimensión.

Figura 4

Niveles de la dimensión Realización personal de los docentes



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación planteó como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria del colegio Divina Providencia de Chincha-2023, tomando los resultados se encontró que la mayoría de los docentes, el 83 % presenta alto nivel de estrés laboral, seguido del 10,6% que se sitúa con un nivel de estrés moderado y el 6,4% con niveles de estrés laboral bajo; estos resultados concuerdan con los hallazgos de Fernández (2019) quien también encontró entre los docentes que el 57% tenía un alto nivel de estrés y el 43% nivel moderado; el autor precisa en este sentido que los docentes presentan estos niveles de estrés laboral, porque están expuestos a exigencias en el trabajo, lo cual conlleva a que su estado físico y emocional este alterado. Bajos estos resultados, es preciso enfatizar desde el alcance teórico de Karasek que esta situación se presenta siguiendo una de las tipologías del modelo de la demanda-control en donde las exigencias altas en el trabajo son poco controladas ocasionando el estrés en el docente, ya que le resulta difícil hacerles frente por falta de control (Romero, 2016); del mismo modo tomando lo indicado por Gutiérrez et al. (2020), la docencia es una de las profesiones donde la prevalencia del estrés laboral es alta, puesto que su labor se desarrolla directamente prestando sus servicios a otros, en este caso los estudiantes, por ello desde la Teoría de Callista Roy donde propone un modelo de adaptación, enmarca que el rol de la enfermera (o) es intervenir en este tipo de situaciones para identificar y disminuir los agentes estresores, así también brinda consejería para afrontar el estrés y evitar que este socave la salud y bienestar de la persona.

Con respecto al objetivo específico 1, el estudio planteó Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento o cansancio emocional de los docentes de primaria del colegio Divina Providencia de Chincha-2023, , según los resultados se identificó que el 57,4% de los docentes presentan un alto nivel de agotamiento emocional, 23,4% nivel moderado o medio y el 19,1% en nivel bajo, lo que lleva a compararlo con el resultado de

Huamán (2022) quien encontró que el 40% de docentes encuestados presentaron agotamiento emocional alto, y 35% en nivel moderado; asimismo tiene cierta semejanza con el estudio de Alvarez et al. (2022) quien encontró una media de 81,67 entre las valoraciones de estrés de los docentes el cual es un indicador de nivel de estrés alto; estos hallazgos demuestran que los docentes presentan cuadros severos de cansancio emocional, el cual se expresa de acuerdo con Marín (2022), con presencia de fatiga, desmotivación, apatía, desidia; el docente no se siente cómodo realizando su trabajo, llevándolo también a tener cierta tensión con sus estudiantes; en esta línea es relevante resaltar que el MINSA (2020) estableció acciones para el manejo adecuado del estrés laboral, de ahí que la enfermera (o) desde su rol apoye en buscar que mejore el estado de salud físico y emocional del docente, haciéndoles conocer de las diferentes técnicas para el manejo adecuado del estrés, o ayudarlos a buscar apoyo profesional especializado.

El objetivo específico 2 planteado fue Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria en la dimensión despersonalización en los docentes de primaria del colegio Divina Providencia de Chincha-2023, según los resultados se encontró que el 95,7% presenta un nivel alto de despersonalización, el 2,1% presenta nivel moderado y bajo en la referida dimensión, este hallazgo se asemeja a lo encontrado por Jacinto (2019) en donde el 50% de los docentes de una IE en Carabayllo presento nivel alto de despersonalización y el 29,17% en nivel moderado, precisando que los docentes presentaban falta de autoeficacia y habilidades para llevar a cabo sus labores; en este sentido cuando este aspecto de la despersonalización esta presente en el docente, este suele tratar a las personas con las cuales interactúa como objetos, se vuelve bastante insensible y considera que su fracaso en el trabajo es por la culpa de otros (Arruda et al., 2021), en estos casos cuando frente a la evaluación se encuentran estos niveles elevados en la indicada dimensión, resulta imprescindible que el profesional de enfermería intervenga de manera inmediata, puesto que

las conductas y acciones que evidencian el docente que lo padece afecta directamente a los estudiantes y la manera como se relaciona con ellos tanto en el plano académico como personal.

Sobre el objetivo específico 3, Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria en la dimensión realización personal en los docentes de primaria del colegio Divina Providencia de Chincha-2023, se encontró por medio del análisis estadístico que el 95,7% presenta un nivel bajo en realización personal, seguido de un 4,3% que se encuentra en nivel moderado o medio; este hallazgo se asemeja a lo encontrado por Villafuerte (2022), dado que el 81,8 % de los docentes que encuestó presentaron nivel bajo de realización personal, el 9,1% se encontraba en nivel medio lo mismo que en nivel bajo, tomando los resultados expuestos, es evidente que los docentes muestren sentimientos de culpa, incompetencia y fracaso laboral. Según Buzzetti (2005), esto se debería a que los colaboradores no perciben que han alcanzando logros en su trabajo, por lo general suelen autocalificarse de forma negativa, mostrándose como también lo manifiesta Gil (2001) descontento en el trabajo y sin motivación para seguir desarrollándose profesionalmente; este cuadro es muy riesgoso para un docente, sobre todo porque su labor es de educar, y debe mantenerse en constante preparación, pero las exigencias del trabajo, los horarios extensos, podrían obstaculizar que ello se realice (Carrillo et al., 2019); por esta razón es necesario que los docentes por medio del apoyo del profesional de enfermería pongan en acción el modo de adaptación de desempeño de rol, el cual consiste en reflexionar sobre la relevancia que tiene su labor en la sociedad educativa, y con ello saber cómo actuar (Bonfill et al., 2010); en esta línea el personal de enfermería cuenta con las habilidades técnicas y destrezas para ayudar a identificar junto con el docente el exceso o dificultades en su trabajo a través de técnicas de reconocimiento, podrá hacer un uso mejor de sus tiempos, organizarse, y sobre todo identificar su prioridades y trabajar en ellas.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó el nivel de estrés laboral de los docentes de primaria del colegio Divina Providencia de Chincha-2023, hallando niveles altos de estrés laboral, lo que lleva a precisar que los docentes en el contexto de la educación bajo la virtualidad no fue lo más favorable, quizás porque muchos no se encontraban preparados para la enseñanza en estos entornos.
- Así también se encontró que los docentes de primaria del colegio Divina Providencia de Chincha-2023, presentaron nivel alto de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional, considerando que este aspecto se relaciona con la sobrecarga de trabajo que realizan, en el contexto de la educación virtual, esta sensación de trabajo extra, fue evidente, ya que muchos docentes tuvieron que adaptar sus clases presenciales a la virtualidad, llevándolos a buscar recursos para poder sobrellevar esta situación, lo que probablemente podría haber originado en ellos agotamiento y por ende estrés.
- Se logró identificar que los docentes de primaria del colegio Divina Providencia de Chincha-2023, presentaron nivel alto de estrés laboral en la dimensión despersonalización; ello debido a que al sentirse muy agotados por las diversas exigencias de la enseñanza en la virtualidad, el docente tiende a involucrarse menos con su trabajo al cual lo cataloga como muy demandante, por ello para protegerse de la fatiga y desánimo sacrifica sus valores, y empieza a adoptar actitudes rígidas y burocráticas, siendo poco tolerantes con sus estudiantes y colegas, impactando ello en la calidad de enseñanza que brinda, siendo los más perjudicados los estudiantes.
- Se identificó que los docentes de primaria del colegio Divina Providencia de Chincha-2023, presenta nivel bajo realización personal, es decir el docente al percibir que su trabajo le demanda mucho esfuerzo, y que es poco gratificante, se

desinteresa por querer mejorar como profesional, volviéndose poco empático con sus estudiantes, considerando que su trabajo no es beneficioso para nadie, se autocalifica de manera negativa, porque quizás le cueste afrontar todos los desafíos que representa enseñar bajo el uso de recursos tecnológicos, y como consecuencia su estrés laboral es bastante alto.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director del colegio Divina Providencia de Chincha-2023, considerar los resultados y pedir apoyo a diferentes profesionales de la salud, entre ellos a los enfermeros (as) para buscar mecanismos que permitan que los docentes puedan hacerle frente al alto nivel de estrés que presentan, asimismo es necesario que se revise de forma periódica aquellos factores que provocan que el estrés laboral de los docentes se eleve, tales como el incumplimiento de horario, carga laboral, la poca dotación de recursos, entre otros.
- Se recomienda al personal de enfermería, teniendo como rol la asistencia integral a la comunidad, colaborar con los colegios para identificar mediante evaluaciones diagnósticas el nivel de estrés laboral de los docentes, y poner atención a los casos de agotamiento emocional, para poder realizar la intervención respectiva con el fin de mejorar el estado de salud físico y emocional del docente.
- Del mismo modo se recomienda a los docentes, que, de sentirse con algunos signos de estrés laboral, los cuales consideran que no pueden manejar, buscar la ayuda profesional respectiva, para no llegar a presentar situaciones donde el estudiante o sus colegas puedan ser víctimas de la despersonalización que este cuadro ocasiona.
- Para finalizar es recomendable también que los colegios y el profesional de enfermería trabajen en conjunto, con la finalidad de realizar campañas preventivas sobre estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral, con la finalidad que los docentes reconozcan a tiempo los signos de este padecimiento y evitar con ello que la realización personal que desean alcanzar se vea afectada.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilera, M. (2019). *El estrés y la salud psico-emocional en los estudiantes de la Unidad Educativa Municipal Ciudad de Quevedo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Babahoyo] <https://acortar.link/OPxz9f>
- Alexandros-Stamatios, A., Vasiliki, E., Fotini, P. y Kofa, O. (2020): Occupational stress in mainstream and special needs primary school teachers and its relationship with self-efficacy, *Educational Studies*; 1(1), 1-19. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1837080>
- Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C. y González, J. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Revista Podium*; (41), 105-118. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Álvarez-Risco, A. (2020) Clasificación de las investigaciones. Notas académicas. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Carrera de Negocios Internacionales. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional de Ecuador. <https://docer.com.ar/doc/1ee1551>
- Arruda, A., Marqués, H. y Álvaro, J. (2021). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 357-373. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400357&lng=es&tlng=pt.
- Asto, R. (2022). *Clima laboral y estrés en los trabajadores de los establecimientos de*

salud, de las micro redes: Huasmín y Sucre, Celendín 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]

<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/768/discover>

Ballón, F. (2022). *Estrés y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios, 2022.* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96296/Ballon_RFDM-SD.pdf?sequence=1

Beraun, S. (2021). *Nivel de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021* [Tesis de Especialidad, Universidad Norbert Wiener]

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6531/T061_09447876_S.pdf?sequence=1

Bonfill, E., Lleixa, M., Sáez, F. y Romaguera, S. (2010). Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index de Enfermería*, 19(4), 279-282.

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&tlng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&tlng=es)

Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile. *Universidad de Chile.*

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%C3%B3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1>

Catino, F. (2022). Los profesores que hacen-y que marcan-la diferencia. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 21-50.

<https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/89>

Carrillo, M., Obaco, E. y Ponce, E. (2019). Estrés docente: causas y repercusiones

laborales. *Magazine de las Ciencias Revista de Investigación e Innovación*, 4(4), 145-156.

<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683>

Chuquispuma, F. (2021). *Plan de intervención de enfermería en el fortalecimiento de la relación terapéutica para la reducción del estrés y ansiedad en gestantes atendidas en el centro de salud San Camilo de Lelis (Chuquibambilla)-Apurímac, 2021*. [Tesis de Especialidad, Universidad Nacional del Callao].

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6453/TA_2DAESP_CHUQUISPUMA_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortez, P., Bedolla, M. y Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 1(7), 1-8.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>

Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_437029_53_M.pdf?sequence=1

Cruz, M., López, E., Cruz, R. y Llanillo, M. (2016). *El estrés y su impacto en la productividad: estudio de los directivos de las micro y pequeñas empresas de Tecámac, Estado de México*. En *El estrés y su impacto en la productividad*, Pearson. 140-148. <https://n9.cl/el71n>

Cruz, A., Navarro, M., Balam, M. y Pool, R. (2017). Efecto de la motivación conductual en el nivel de adaptación del modo autoconcepto del adulto mayor con hipertensión. *Revista Salud y Bienestar Social* 1(1), 25-53.

<http://redi.uady.mx/bitstream/handle/123456789/945/10-1-34-1-10-20170401.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Fernández, (2019). *Estrés laboral docente en la institución educativa N° 20332 Reino de Suecia, Humaya-2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4071/FERN%C3%81NDEZ%20IPANAQU%C3%89%20VINA%20GRISELDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gálvez, D., Martínez, A. y Martínez, F. (2015). Estrés. *Revista Contacto*; 97, 50-54.

<http://www2.izt.uam.mx/newpage/contactos/revista/97/pdfs/estres.pdf>

Gamboa, X. (2022). *La gestión para el abordaje del estrés laboral desde la gestión en la escuela Autum Miller durante la pandemia del covid-19 en el año 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica]

<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/86547>

Gil, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout):

aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención.

Revista Psicología Científica.com, 3(5), 1-6. <https://n9.cl/3bppk>

Gutiérrez, G., Naranjo, E. y Tenecota, G. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. Universidad Técnica De Ambato*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31132/1/ARTICULO%20CIEN-TIFICO%20%20GUTIERREZ%20G%C3%89NESIS%20Y%20OTRAS.pdf>

Hernández, R.; Baptista, P. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Herrera-Covarrubias, D., Coria-Ávila, G., Muñoz-Zavaleta, D., Graillet-Mora, O., Aranda-Abreu, G., Rojas-Durán, F., Hernández, M. e Ismail, N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Eneurobiología*, 8(17), 1-23.

<https://eneurobiologia.uv.mx/index.php/eneurobiologia/article/view/2523>

Huamán, L. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía, Ferreñafe*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80854/Huaman_TLA-SD.pdf?sequence=1

Jacinto, Y. (2019). *El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3571/TM%20CE-GE%204655%20J1%20-%20Jacinto%20Leiva%20Yomayra%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, C., Orozco, M. y Cali, N. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista UDCA Actualidad & Divulgación Científica*, 20(1), 23-32.

<https://revistas.udca.edu.co/index.php/ruadc/article/view/406/348>

- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. y Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*; 20(2), 178-187. <https://n9.cl/qluw6>
- Karasek, R. (1998). Demand Control Model: A social, emotional, and physiological approach to stress. In J. M. Stellman, Ed. Geneva: International Labour, 13-21. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1571698600106689536>
- Marín, M. (2022). *Análisis comparativo de detección de riesgo de síndrome de burnout entre médicos intensivistas y emergenciólogos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional SEK] <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4803/1/Mar%C3%ADn%20Fustillos%20Micaela.pdf>
- Medina, A. (2022). *Relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2603/Medina-Salas-Ang%C3%A9lica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Salud, MINSA (2020). *Plan de salud mental Perú, 2020 – 2021*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Mucha-Hospital, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Desafíos*, 12(1); 44-51. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Narváez, O. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín informativo CEI*, 6(3), 15-24.

<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/210>

3

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021). *Guía para la mejora de estrés laboral*. Estándares OISS, 3-4.

<https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2019. *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo aprovechar 100 años de experiencias*. Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_686762/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud OMS (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Ginebra.

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Osorio, J. y Niño L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*; 13(1),81–90.

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio, *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Ozamiz-Etxebarria, N., Berasategi, N, Idoiaga, N. y Dosil, M. (2021) The Psychological State of Teachers During the COVID-19 risis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching. *Frontiers in Psychology*; 11(1), 1-10.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.620718/full>

Palacios-Jiménez, A. y Rivera-Muñoz, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Ágora Revista Científica*, 7(1):24-8.

<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/110>

- Peiró, J. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Universitat de València.
<https://n9.cl/rtww2>
- Pomares, E., Iglesias, Z. y Arencibia, L. (2022). Aulas virtuales: cultura docente innovadora y nueva normalidad educativa por la COVID-19. *EDUMECENTRO*, 1(14), 1-5.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742022000100024&lng=es&tlng=es.
- Primo, J. (2021). *Estrés Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa N°7091 "República del Perú", Villa el Salvador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71681/Primo_MJ-SD.pdf?sequence=1
- Ramírez, O. (2022). *Habilidades sociales y estrés laboral docente por retorno a clases presenciales en una institución educativa emblemática de Miraflores, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95922/Ram%EDrez_AOM-SD.pdf?sequence=4
- Raymundo (2020). *Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica-2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2275/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyna, V., Salazar, G. y Macias, D. (2022). Impacto del estrés en las actividades

laborales del docente universitario: caso IES de Manabí–Ecuador. *Journal Business Science* 3(1), 42-52.

https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/206

Robinet-Serrano, A. y Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(12), 637-653.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>

Rodríguez, S. (2020). La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes. *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, (22), 39-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7278296>

Romero, J. (2016). *Burnout laboral; un malestar progresivo en académicos universitarios*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. <https://core.ac.uk/download/pdf/154795348.pdf>

Vales, L. (2016). *Trauma Psíquico y Trastorno por Estrés Post Traumático, ¿es posible un abordaje desde la teoría psicoanalítica?*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de la República Uruguay].

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/8552/1/Levy%2C%20Mar%C3%ADa.pdf>

Villafuerte, C. (2022). *Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial, en el contexto del retorno a las clases presenciales en el distrito de Tamburco*, 2022.

[Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]

<http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1249>

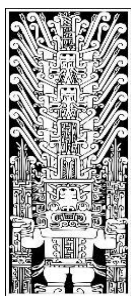
IX. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO DIVINA PROVIDENCIA DE CHINCHA – 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Estrés Laboral	Tipo de Estudio : Básico Enfoque :Cuantitativo. Diseño : No experimental; Nivel: Descriptivo.
¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes del colegio Divina Providencia de Chíncha - 2023?	Determinar el nivel de estrés laboral de los docentes del colegio Divina Providencia de Chíncha-2023.	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento o emocional • Despersonalización • Realización personal 	Población La población de este estudio estará constituida por 47 docentes del Colegio Divina Providencia de Chíncha,
Problemas Específicos ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes en la dimensión agotamiento o cansancio emocional? ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes en la dimensión despersonalización? ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes en la dimensión realización personal?	Objetivos Específicos Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes en la dimensión agotamiento o cansancio emocional. Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes en la dimensión despersonalización. Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes en la dimensión realización personal.		Muestra: Censal compuesta por el total de la población. Total Ámbito espacial y temporal: Diciembre 2022 a Mayo 2023 El estudio de realizará en el Colegio Divina Providencia de Chíncha, del distrito de Sunampe en Chíncha-Ica. Instrumento Se utilizará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue elaborado por Maslach y Jackson en 1981. Sin embargo, la versión utilizada es en una muestra de dirigentes del colegio de profesores (Buzzetti, 2005). Las respuestas están distribuidas en una escala tipo Likert de 7 puntos, con valores que varían de 0 a 6.

Anexo 2: Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE VALORES
Estrés laboral	<p>Valora las respuestas física y emocionales a una situación entre exigencias y recursos; el cual será cuantificado por medio de 3 dimensiones, con respuestas en escala ordinal que van del 0 al 6.</p> <p>0 = Nunca 1 = Alguna vez al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3= Algunas veces al mes 4= Una vez por semana 5 = Algunas veces por semana 6 = Todos los días.</p>	Agotamiento emocional	Cansancio Falta de energía Apatía Fatiga	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10	<p>Ordinal</p> <p>Niveles o Rangos</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>puntuación máxima 54. Alto = mayor de 27 Medio = 19-26 Bajo = menor de 19.</p> <p>Despersonalización</p> <p>Puntuación máxima 30. Alto = mayor de 10 Medio = 6-9 Bajo = menor de 6.</p> <p>Realización personal</p> <p>Puntuación máxima 48. Alto = 40 a más Medio = 31- 39 Bajo = menor de 30.</p>
		Despersonalización	Indiferencia Desgano para realizar las labores Insensibilidad	5, 10, 11, 15, 22	
		Realización personal	Problemas de concentración Incertidumbre Tristeza, angustia.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	

Anexo 3: Instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA ‘HIPÓLITO UNANUE’

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Este instrumento tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral de los docentes del Colegio Divina Providencia de Chincha. Esta información servirá como propuesta para fomentar programas de intervención en la atención de los docentes en relación al estrés laboral.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y marque con una X dentro de la casilla que corresponda a su respuesta.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Muchas gracias por su colaboración.

DIMENSIONES	0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO O CANSANCIO EMOCIONAL							
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
5. Me siento “quemado” por el trabajo.							
6. Me siento frustrado por mi trabajo.							

7.Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
8.Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
9.En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
DESPERSONALIZACIÓN							
10.Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
11.Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
12.Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
13.Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
14.Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							
REALIZACIÓN PERSONAL							
15.Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
16.Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
17.Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
18.Me encuentro con mucha vitalidad.							
19.Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
20.Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
21.He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
22.Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							