



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**



## **NIVELES DE ESTRÉS POST PANDEMIA EN DOCENTES DE LA IEP DE LA CIUDAD DE PUNO - 2022**

### **TESIS**

#### **PRESENTADA POR:**

**Bach. MELISSA LUZ AGUILAR ASQUI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**NIVELES DE ESTRÉS POST PANDEMIA E  
N DOCENTES DE LA IEP DE LA CIUDAD D  
E PUNO - 2022**

AUTOR

**MELISSA LUZ AGUILAR ASQUI**

RECuento DE PALABRAS

**18864 Words**

RECuento DE CARACTERES

**97387 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**89 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.4MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 18, 2024 11:46 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 18, 2024 11:51 PM GMT-5**

● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros:

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

Dr. Zaida Esther Córdova Gallegos  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
PUEBLO UNA PUNO

Dr. Víctor Manuel Valero Anco  
DOCENTE UNIVERSITARIO

Resumen



## DEDICATORIA

*La reciente investigación la dedico, primeramente, a Dios por guiarme en este gran camino lleno de obstáculos y ayudarme a derrumbar cada uno de los muros que se me han presentado, por darme fuerza e inspirarme a continuar en este gran camino lleno de objetivos.*

*A mis padres Blas Aguilar Cahuana y Raynela Asqui León por siempre contar con su apoyo en cada momento además por siempre presionarme a que siga con la obtención de los muchos objetivos que tengo, agradezco también todos esos años de sacrificio que dedicaron a mí y a mis hermanos con ese sueño de vernos profesionales a cada uno.*

*A mis hermanos Soledad, Ruddy y Dilber por ayudarme en cada momento, en cada duda que he tenido, en esas situaciones problemáticas que aparecen en la vida y te da alegría saber que cuentas con tus hermanos, por aconsejarme, guiarme y darme ánimos para seguir con este proyecto de investigación.*

*A mi maestra Zaida E Callata Gallegos que con sus conocimientos apporto y aclaro diversos aspectos para concluir debidamente mi trabajo de investigación.*

*A mis maestros que con su arduo trabajo en esta prestigiosa universidad aportan sus conocimientos a los estudiantes y sacan grandes profesionales para la sociedad.*

**Melissa Luz.**



## AGRADECIMIENTOS

Primeramente, quiero agradecer a Dios por ser mi guía en este camino tan largo que se llama vida, por darme la oportunidad de culminar mi trabajo de investigación, puesto que, si algo de sabiduría existe en este trabajo, ésta proviene de Él.

A mis padres y hermanos por impulsarme a seguir adelante en las buenas y en las malas, ellos siempre están ahí para apoyarme en cada paso que he dado.

A mi asesora por aceptar guiarme en este camino para la obtención del título profesional, por dirigirme, corregirme y aconsejarme para poder mejorar, cada una de estas tres cosas aportaron mucho para lograr finalizar este trabajo de investigación.

A los docentes de la “Escuela Profesional de Educación Primaria” por brindarnos variedad de conocimientos en esos 5 años de estudio que hemos tenido, conocí aprendí y lo más importante aplicar cada aportación que he tenido en la universidad.

**Melissa Luz.**



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN ..... 11**

**ABSTRACT..... 12**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 15**

**1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA ..... 16**

1.2.1. Problema general ..... 16

1.2.2. Problemas específicos ..... 16

**1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION ..... 16**

1.3.1. Hipótesis general ..... 16

1.3.2. Hipótesis específicas ..... 16

**1.4. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO..... 17**

**1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION..... 18**

1.5.1. Objetivo general ..... 18

1.5.2. Objetivos específicos..... 18



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

<b>2.1. ANTECEDENTES.....</b>	<b>19</b>
2.1.1. A nivel internacional .....	19
2.1.2. A nivel nacional.....	22
2.1.3. A nivel local .....	24
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>25</b>
2.2.1. El estrés .....	25
2.2.2. Estrés laboral en la educación .....	30
2.2.3. Dimensiones del estrés docente.....	35
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>39</b>

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>42</b>
<b>3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>42</b>
<b>3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....</b>	<b>43</b>
3.3.1. Técnica de investigación .....	43
3.3.2. Instrumento de investigación.....	43
<b>3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>44</b>
3.4.1. Población.....	44
3.4.2. Muestra.....	44
<b>3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO.....</b>	<b>45</b>
3.5.1. Tipo de investigación .....	46
3.5.2. Diseño de investigación.....	46
3.5.3. Método de investigación .....	46



<b>3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>46</b>
<b>3.7. VARIABLES .....</b>	<b>47</b>
3.7.1. Operacionalización de variables.....	47
<b>3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
<b>4.1. RESULTADOS .....</b>	<b>48</b>
4.1.1. Análisis descriptivo de datos sociodemográficos.....	48
4.1.2. Resultados según objetivo de estudio.....	52
<b>4.2. DISCUSIÓN .....</b>	<b>62</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>69</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>76</b>

**Área:** Gestión Social de la Educación

**Tema:** Políticas de equidad educativa

**Fecha de sustentación: 24 ene 2024**



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Ubicación geográfica de la población de estudio.....	42
<b>Figura 2.</b> Distribución de la muestra según género. ....	48
<b>Figura 3.</b> Frecuencia porcentual de la distribución de la muestra según estado civil....	49
<b>Figura 4.</b> Distribución de la muestra según años de servicio. ....	50
<b>Figura 5.</b> Distribución de la muestra según condición laboral del docente. ....	51





## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Intervalo para determinar el nivel de estrés docente.....	44
<b>Tabla 2.</b> Conformación de la muestra del estudio.....	45
<b>Tabla 3.</b> Distribución de la muestra según género .....	48
<b>Tabla 4.</b> Estado civil de los docentes .....	49
<b>Tabla 5.</b> Años de servicio del docente en la Institución Educativa .....	50
<b>Tabla 6.</b> Condición laboral del docente .....	51
<b>Tabla 7.</b> Indicadores del nivel de estrés por ansiedad post pandemia de los docentes ..	53
<b>Tabla 8.</b> Indicadores del nivel de estrés por depresión y presión laboral post pandemia de los docentes.....	55
<b>Tabla 9.</b> Indicadores del nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento post pandemia de los docentes .....	58
<b>Tabla 10.</b> Nivel de estrés post pandemia de los docentes .....	60
<b>Tabla 11.</b> Porcentaje del nivel de estrés post pandemia de los docentes .....	61



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- MINEDU** : Ministerio de Educación
- EBR** : Educación Básica Regular
- OCDE** : Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- UGEL** : Unidad de Gestión Educativa Local
- IEP** : Institución Educativa Primaria
- OMS** : Organización Mundial de la Salud



## RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar el nivel de estrés post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022. Para el efecto, se empleó la metodología del enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de tipo descriptivo, la población estuvo conformada por 112 docentes, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta la cual permitió la recolección de los datos y como instrumento la “Escala ED-6” diseñado para medir el nivel de estrés docente, ocasionado por ansiedad; depresión y presión laboral; desmotivación y mal afrontamiento luego del retorno a las clases presenciales, “el mismo que presenta una validez a través de juicio de expertos con un promedio de (0.88) y presenta un nivel de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach (0,93) considerado como confiabilidad alta” Los resultados indican que el 97.3% de los docentes presentan un nivel bajo de afectación de estrés con una media de (1.98) siendo estas por ansiedad; depresión y presión laboral; desmotivación y mal afrontamiento luego del retorno a las clases presenciales. Por lo tanto, se concluye y queda demostrado que los docentes de la IEP de la ciudad de Puno no se vieron afectados significativamente tanto a nivel físico, psicológico y emocionalmente luego del retorno las clases presenciales.

**Palabras clave:** Afrontamiento, Docentes, Estrés, Modalidad, Pandemia virtual.



## ABSTRACT

The present study was carried out the objective of determining the level of post-pandemic stress of teachers in the IEP of the city of Puno 2022. For this purpose, the methodology of the quantitative approach with non-experimental design, descriptive type was used, the population consisted of 112 teachers, who were applied as a survey technique which allowed data collection and as an instrument the "ED-6 Scale" designed to measure the level of teacher stress, caused by anxiety; depression and work pressure; demotivation and poor coping after returning to classroom classes, "the same that presents a validity through expert judgment with an average of (0.88) and presents a level of reliability of Cronbach's Alpha coefficient (0.93) considered as high reliability". The results indicate that 97.3% of the teachers present a low level of stress affectation with a mean of (1.98), these being due to anxiety; depression and work pressure; demotivation and poor coping after the return to face-to-face classes. Therefore, it is concluded and demonstrated that the of the IEP in the city of Puno have a low level of stress and were not significantly affected physically, psychologically and emotionally after the return to on site classes.

**Key Words:** Coping, Modality, Stress, Teachers, Virtual pandemic.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Debido a la reciente pandemia de coronavirus, la vida ha tomado un desvío imprevisto del camino de la coexistencia pacífica, exigiendo que todos sigan procedimientos de seguridad específicos para proteger su bienestar. De acuerdo con las medidas adoptadas, el sistema educativo en Perú es actualmente una de las áreas más afectadas, ya que la desigualdad socioeconómica y la falta de recursos en algunas regiones de la nación dificultan a los profesores el empleo de metodologías de enseñanza síncronas y asíncronas. Sin embargo, el nivel más afectado fueron el Inicial y Primaria, debido a que los niños y niñas en esa edad aún no poseen conocimientos tecnológicos avanzados y presentan dificultades a la hora de asistir a sus clases virtuales. Estas acciones generan que los docentes acumulen ciertas reacciones negativas, tanto físicas, psicológicas y emocionales, siendo propensos a desarrollar el trastorno conocido como el estrés.

El estrés laboral es un problema generalizado que se está agravando como consecuencia de los últimos acontecimientos. El uso de herramientas virtuales ha permitido experimentar una amplia gama de síntomas, entre ellos: depresión, aumento del nerviosismo, antipatía, incertidumbre, inquietud y una emoción con poco control sobre la presión en el trabajo, lo que provoca un desequilibrio en el desarrollo del mismo. Con frecuencia se presta poca atención a las situaciones de riesgo que surgen durante la diligente labor de un educador, incluidas las que provocan diversos síntomas desagradables, incluso enfermedades, como consecuencia del desarrollo cotidiano de las clases en el lugar de trabajo.



La pandemia es un acontecimiento que ha provocado un cambio en la forma de pensar sobre cómo se llevan a cabo las relaciones interpersonales a escala mundial. Estas relaciones suelen ser insatisfactorias debido a la mala comunicación, la falta de disponibilidad para la colaboración, la rivalidad entre compañeros de trabajo y el aumento de las críticas. Ello es consecuencia de las tensiones que experimentan a diario, que van desde cuestiones familiares y responsabilidades laborales hasta exigencias económicas y sanitarias. Como resultado de las restricciones en las interacciones interpersonales, los modos de interacción y el comportamiento personal, el comportamiento organizativo de los docentes se ve afectado. Esto se traduce en un rendimiento laboral inferior, un comportamiento deficiente, una mala relación con el entorno familiar, desconfianza, enfrentamientos con los profesores, abandono del trabajo, comportamiento brusco y actos de ira y agresividad que repercuten negativamente en el desarrollo educativo.

Por lo tanto, este estudio se realizó con el propósito de identificar oportunamente la presencia de este síndrome luego del retorno de clases de modalidad presencial. Para su efecto, su desarrollo contiene los siguientes capítulos:

**Capítulo I:** Contiene el desarrollo de la contextualización del problema, la justificación y relevancia del estudio; además de los objetivos e hipótesis.

**Capítulo II:** Se presenta y desarrolla los estudios previos. Además, se desarrolla el marco teórico y conceptual, respaldando mediante bases teóricas y científicas.

**Capítulo III:** Se desarrolla la metodología, el tipo y el diseño, la importancia de los instrumentos y la determinación de la población y muestra del estudio.

**Capítulo IV:** Se presentan los resultados y la interpretación de los datos según objetivo de estudio planteado, mediante el cual se determina conclusiones pertinentes.



## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presencia de la pandemia del Covid-19 tuvo efectos en la mayoría de los factores en diversos países. Así mismo, el sector educación se vio directamente afectada a consecuencia de este fenómeno, obligando a líderes mundiales optar por nuevas alternativas de enseñanza a través de la modalidad virtual. Sin embargo, en dicha modalidad, los docentes afrontaron diversas dificultades y obstáculos durante los procesos de enseñanza, adquiriendo de esa forma mayores niveles del síndrome de estrés.

En el contexto global, en EE. UU Reid (2022) reveló que tanto los directores y docentes han experimentado mayores niveles de estrés y ansiedad desde que comenzó la pandemia. Por otro lado, en cuanto a los efectos, Carroll & Forrest (2022) en Australia revelaron que más de la mitad de los maestros de primaria y maestros que trabajan en áreas rurales y remotas indicaron estar muy estresados y consideran dejar la profesión, debido a desarrollar niveles altos de estrés y agotamiento laboral.

Al respecto, en el contexto nacional en referencia a los estudios sobre efectos de estrés ocasionados por la pandemia, en los docentes de educación primaria, Becerra (2020) reveló que “el 46.3% de los docentes muestra un nivel alto de estrés laboral; asimismo, el 18.9% en nivel moderado y un 15.4% en un nivel normal” (p.66). Lo cual evidencia claramente que la pandemia afectó en el desempeño laboral de los docentes.

En el contexto local, la IEP.N°70010 Gran Unidad Escolar San Carlos; IEP. N° 70005 Corazón de Jesús y la IEP. N°71013 Glorioso San Carlos no fueron ajeno a dichas consecuencias, puesto que algunas instituciones tuvieron que adaptarse a la modalidad de enseñanza virtual, donde muchos de los docentes afrontaron una situación incierta y propensos a diversas dificultades y obstáculos durante los procesos de enseñanza – aprendizaje, adquiriendo de esa forma este síndrome.



## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el nivel de estrés post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de estrés por ansiedad post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés por depresión y presión laboral post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022?

## **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION**

### **1.3.1. Hipótesis general**

El nivel de estrés post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022 es alto.

### **1.3.2. Hipótesis específicas**

El nivel de estrés por ansiedad post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022 es alto.

El nivel de estrés por depresión y presión laboral post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022 es alto.

El nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022 es alto.





#### 1.4. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Al respecto, el estrés laboral es la reacción que se produce cuando los conocimientos, las habilidades y la capacidad de adaptación de un trabajador se ven superados por las exigencias y responsabilidades del trabajo. Con base a la revisión teórica sobre estudios realizados en el contexto global y nacional, se corrobora que efectivamente el estrés representa un problema social y se considera uno de los efectos negativos que requieren estudios de tipo diagnóstico para detectar e identificar oportunamente dicha presencia y desarrollo en el ambiente educativo, tanto en docentes, estudiantes y la comunidad educativa en general. En este caso, de acuerdo al propósito y contexto de este estudio, fue pertinente realizar en las Instituciones del Nivel Primaria en la ciudad de Puno, considerando como población objetivo a los docentes del mencionado ámbito.

Así mismo, si no se detecta oportunamente, esto podría provocar diversos trastornos mentales y físicos, como obesidad, hipertensión, infartos, derrames cerebrales, dolores gastrointestinales y depresión a los docentes, quienes de alguna forma lograron desarrollar un nivel de estrés de acuerdo a su desenvolvimiento y dificultades laborales.

Además, estos resultados permitirán realizar recomendaciones con el fin de contrarrestar los efectos adquiridos, además de resolver este problema de interés social, debido a que esta detección oportuna ayudará al docente a realizar acciones correctivas. Así mismo, estas acciones permitirán a los docentes a que puedan mejorar su actitud y presentar menor riesgo del estrés promoviendo una mejor enseñanza y desempeño. Por otro lado, de ser necesario las instituciones participantes en el estudio solicitarán oportunamente al Ministerio de Educación (Minedu) la realización de seminarios, talleres, programas e investigaciones en beneficio del bienestar psicológico.



## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de estrés post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

Identificar el nivel de estrés post pandemia por ansiedad de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022.

Identificar el nivel de estrés post pandemia por depresión y presión laboral de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022.

Identificar el nivel de estrés post pandemia por desmotivación y mal afrontamiento de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### 2.1.1. A nivel internacional

Según Reid (2022) en su artículo tuvo como propósito comprender mejor cómo los directores de escuelas en los Estados Unidos (EE.UU.) describen y manejan su estrés y ansiedad durante la pandemia de COVID-19. Para ello, empleó la metodología del enfoque mixto, cuya muestra fue conformada por 16 directores a quienes se les aplicó como instrumento la entrevista. A través del análisis de los datos determinó que los directores han experimentado mayores niveles de estrés y ansiedad desde que comenzó la pandemia. Así mismo, logró concluir que los directores describen el manejo de este aumento del estrés y la ansiedad suprimiendo gran parte de este estrés y ansiedad en un esfuerzo por poner buena cara a los estudiantes, maestros, padres y la comunidad.

Por otro lado, Wong et al. (2022) en su artículo se tuvo como objetivo centrarse en el bienestar de los profesores ESOL durante el COVID-19 y más allá, logrando informar sobre los desafíos que enfrentan los maestros de ESOL de la escuela primaria en los Estados Unidos, debido a los cambios inesperados en la instrucción durante la pandemia de COVID-19, contando con una muestra de 51 docentes habiéndose usado el cuestionario PANAS y CESQT estos desafíos parecen haber afectado el bienestar de estos maestros. A través de sus resultados lograron identificar que los niveles de estrés de los participantes aumentaron debido a la falta de apoyo de los administradores escolares, la falta de comunicación con otros maestros, el aumento de la carga de trabajo, la enseñanza virtual a estudiantes con



diferentes niveles de competencia y la falta de dispositivos tecnológicos para estudiantes.

Por su parte, Carroll & Forrest (2022) en su artículo “Estrés y agotamiento en docentes de Australia”. Tuvo como objetivo relacionar el estrés y agotamiento de los docentes en el contexto australiano. La población estuvo conformada por 749 docentes, a quienes aplicaron una encuesta para explorar su experiencia de estrés y agotamiento relacionados con el trabajo. En sus resultados revelaron que más de la mitad de los maestros de primaria y maestros que trabajan en áreas rurales y remotas indicaron estar muy estresados y consideran dejar la profesión, debido a desarrollar niveles altos de estrés y agotamiento laboral.

En la misma línea, García et al. (2021) en su artículo “Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia Covid-19”, tuvieron como objetivo: determinar el estrés en docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay, 2021. Para el efecto, emplearon la metodología observacional de tipo descriptivo y transversal y como instrumento se usó el cuestionario percibido de Levenstein. A través de sus hallazgos lograron concluir: “Se detectó estrés severo en 0,24%, estrés moderado en 13,25% y sin estrés 86,51%.” Así mismo, “La dimensión con mayor afectación fue la sobrecarga laboral” (p.12).

Por otro lado, Charcutería et al. (2022) en su artículo tuvieron como propósito revelar las experiencias de los profesores de ciencias durante la pandemia y sus recomendaciones sobre el proceso post pandemia. El estudio empleó la metodología de tipo descriptivo con un enfoque cualitativo. Para el estudio, realizaron entrevistas a una muestra de 16 profesores. En sus hallazgos revelaron: Los profesores de ciencias experimentaron problemas en los procesos de enseñanza, evaluación, situaciones técnicas y estructurales en el primer período de la pandemia.



De acuerdo a la investigación de Naranjo (2020) sobre “El nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de Covid-2019”. Tuvo como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral, el tipo de investigación fue no experimental con un enfoque cuantitativo y la técnica fue la encuesta y como instrumento usado fue la Escala de Apercepción de Estrés. A través de sus resultados, logró concluir que “un porcentaje del 81% presentó estrés leve; un 6% presentó estrés moderado y un 13% presentó estrés grave” (p.64).

De igual forma, Pressley et al. (2021) en su artículo “Estrés y ansiedad de los docentes durante la COVID-19” tuvieron como propósito explorar cómo el regreso a la enseñanza durante la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) afectó el estrés y la ansiedad de los maestros. Para el efecto, emplearon la metodología basada en un estudio exploratorio, tuvo como instrumento se aplicó una encuesta, con una muestra de 329 maestros de primaria de todo Estados Unidos. A través de sus resultados identificaron que la mayoría de los maestros no notaron cambios o un aumento en la ansiedad durante el primer mes. Los predictores significativos del aumento de la ansiedad de los docentes incluyeron el estrés y la comunicación dentro de la escuela, con los maestros de instrucción virtual que tienen el mayor aumento de ansiedad.

Por su parte, Herman et al. (2021) en su artículo “Predictores individuales y escolares del estrés, el afrontamiento y el bienestar de los docentes durante la pandemia COVID-19” en el estudio examinaron las correlaciones y los predictores del bienestar de los docentes inmediatamente después del cierre de escuelas relacionado con la pandemia. Los datos se recopilaron a través de una encuesta aplicado a una muestra conformada por 639 docentes. A través de sus hallazgos



lograron concluir que es importante la competencia docente y la eficacia percibida en el manejo del comportamiento de los estudiantes e involucrarlos en el aprendizaje para ayudarlos a adaptarse a los factores estresantes de una pandemia.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Según Becerra (2020) en su investigación que realizó con la finalidad de: “Identificar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil I”. Empleó la metodología del enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con alcance y diseño correlacional; como instrumento empleó la escala de Estrés en Docentes (ED-6). A través de sus resultados logró concluir: “El 46.3% de los docentes muestra un nivel alto de estrés laboral; asimismo, el 18.9% en nivel moderado y un 15.4% en un nivel normal, evidenciando este afecto dentro de la población estudiada” (p.66).

Así mismo, Aduato (2021) en su estudio denominado: “Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19- 2020”. Para el efecto, empleó la metodología del enfoque cuantitativo con alcance correlacional con un diseño no experimental, el instrumento que se aplicó fue el test TMMS-24 y el cuestionario MBI, la muestra lo conformaron 120 docentes. Con respecto a sus resultados, pudo identificar una tendencia de estrés baja (70,8%), moderada (29,2%) y ninguna en tendencia alta.

De igual forma, Guarniz (2021) en su estudio planteó “Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño profesional de los docentes en Instituciones Educativas durante la pandemia Casca 2021”, se enmarca bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental, el mismo que estuvo conformada



por 72 profesores quienes respondieron un cuestionario. Las principales conclusiones revelaron que el 40,3% de los profesores tenían un nivel medio de estrés, el 41,7% un nivel bajo. En cuanto al rendimiento de los profesores, el 52,8% y el 38,9%, respectivamente, tenían un rendimiento profesional bueno y regular.

Por otra parte Vásquez (2020) tuvo como objetivo “Establecer la relación existente entre las variables estrés laboral y desempeño docente de una institución educativa perteneciente a Trujillo en el año 2020”. Dicho estudio se enmarca bajo el nivel descriptivo correlacional, con 110 docentes como muestra y como instrumento emplearon la Escala de estrés laboral de la O.I.T y la O.M.S y un cuestionario. Los instrumentos le permitieron demostrar como resultado que el estrés laboral de los docentes es bajo (43,6%), mientras que su rendimiento es alto (89,1%). Finalmente, se determinó que la cantidad de estrés laboral que experimentan los docentes es baja cuando se mide por los superiores y los recursos, pero media cuando se mide por la organización y los grupos de trabajo, dando como conclusión que existe una relación inversa moderada entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes.

Según Villanueva (2022) en su investigación sobre: “Estrés laboral y calidad de vida en docentes de educación básica regular en tiempos de pandemia”. La metodología empleada fue descriptiva correlacional, tipo no experimental. Estuvo orientado a determinar la relación entre ambas variables utilizando el cuestionario Burnout como instrumento para la recolección de datos en una muestra de 300 docentes (p.33). Así mismo, los resultados revelaron que entre los profesores predominaba un grado Medio de estrés laboral (85,7%); del mismo modo, se encontró un nivel Bajo de satisfacción laboral (52,0%).



### 2.1.3. A nivel local

Según Bedoya & Conde (2021) realizó un estudio en Puno con el objetivo de establecer la relación entre el estrés laboral y el comportamiento organizacional en los docentes en tiempos de pandemia de la Institución Educativa 70005 Corazón de Jesús Puno - 2020. La metodología responde a una cuantitativa con diseño descriptivo correlacional, tomando como muestra 42 docentes, aplicándose como instrumento el cuestionario. A partir de sus hallazgos, lograron concluir que el 67% de los profesores experimentan un nivel de estrés del “Muy alto” como consecuencias de la COVID-19. Así mismo, un 85,7% indica que se debe al aumento de la carga de trabajo; Un 81,0% se debe a las dificultades económicas y el entorno inadecuado en el que desempeñan sus funciones.

Según el aporte de Albarracín (2019) en su investigación denominado: “Síndrome de burnout en docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno – 2019”. Estuvo orientado a identificar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan las docentes de la mencionada institución. Cuya metodología fue descriptiva y con diseño transversal, su muestra estuvo conformada por 62 docentes, como instrumento se aplicó la encuesta. A través de sus resultados menciona que el 48% de docentes tienen el síndrome burnout y el 55% no presenta el síndrome, por tanto el 69%, presenta mayor porcentaje de agotamiento emocional y el 58% presenta un nivel bajo de despersonalización y un 69% una baja relación personal logró concluir: Los docentes sí presentan síntomas del estrés en un porcentaje reducido. Así mismo, reveló que “los profesores tienen un alto nivel de desgaste emocional, lo que indica que muestran irritación, tensión, mal humor y agotamiento en su labor educativa” (p.48).





Por otro lado, Vargas & Ortiz (2022) su estudio se orienta a “Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen del Distrito de Ilave, Puno – 2021”. Utilizaron la metodología del enfoque cuantitativo con alcance correlacional, cuya muestra lo conformaron 76 docentes como técnica utilizaron la encuesta y el cuestionario de estrés laboral. Según los resultados, el 75% de los participantes afirmaron experimentar un estrés laboral leve, mientras que el 25% declaró un estrés moderado.

Por su parte, Chambi & Zela (2021) en su estudio denominado, “Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial”. Plantearon determinar el desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel Inicial del ámbito de la UGEL Puno. El estudio tiene un diseño transversal descriptivo no experimental, conformado por una muestra de 180 docentes. Se utilizó un cuestionario suministrado mediante Google Form como instrumento y como técnica la encuesta. Finalmente, se obtuvo el siguiente resultado: En tiempos de pandemia, el 65,56% de los profesores de educación básica se desempeña de forma regular, el 25,56% se desempeña de forma deficiente y el 8,89% se desempeña adecuadamente.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. El estrés**

Según la Organización Mundial de la Salud (2023) Menciona que “el estrés es un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil” claramente muchas personas padecemos de un cierto grado de estrés misma que es una amenaza a muchos de nuestros estímulos, así mismo decimos que daña a nuestra salud y bienestar.



El físico Robert Hooke refirió por primera vez el término “estrés” en el siglo XVII tras descubrir que los seres humanos son capaces de soportar altos niveles de tensión y resistencia a diversas cargas. Sus descubrimientos influyeron en la conceptualización del estrés en diversos campos académicos, como la fisiología, la sociología y la psicología (Gutiérrez et al., 2005).

Por otro lado, en el lugar de trabajo, el estrés es un fenómeno bastante común y tiene efectos muy negativos para la salud del individuo que lo experimenta. Así mismo, según Comín & Gracia (2011) “debido a los importantes cambios y exigencias que está experimentando el mundo económico y social, este trastorno va en aumento” (p.44).

Por su lado, Esquivel (2005) indicó que “la OMS considera el estrés laboral una epidemia mundial. Es el único riesgo laboral que puede perjudicar a todos los empleados”. Así mismo, “provoca un cambio en el estado de salud, absentismo, disminución de la producción y el rendimiento de cada individuo, así como un aumento de las enfermedades, la rotación de personal y los accidentes” (p.1). En ese sentido Comín & Gracia (2011) llegó a la conclusión de que “el estrés es la reacción inicial y natural de nuestro organismo ante situaciones y escenarios que percibimos como peligrosos, aterradores o desafiantes” (p.22).

Por tanto, Bedoya & Conde (2021) explican que debería ser obvio que “el estrés es un proceso de interacción entre los acontecimientos ambientales y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y corporales, y no sólo un resultado de condiciones externas” (p.24).



### 2.2.1.1. Causas del estrés

Miro (1993) y Naranjo (2009) ambos mencionados por Parihuamán (2017) identificaron un conjunto de “errores cognitivos” que favorecen la presencia de otros trastornos, entre ellos la depresión y la ansiedad, además del estrés. Estos errores mentales incluyen:

- a) **Pensamiento absolutista de todo o nada:** Es la propensión a interpretar los acontecimientos y las circunstancias en términos de dos posibilidades diametralmente opuestas antes de elegir una.
- b) **Sobre generalización:** Es el acto de extraer generalizaciones o reglas a partir de datos concretos que no las sustentan, normalmente como resultado de datos aislados que, evidentemente, no pueden extenderse a otros contextos.
- c) **Filtro mental:** Cuando sólo se considera un componente de una situación o problema, se ignoran otros posibles aspectos positivos que puedan estar presentes.
- d) **Descalificación de lo positivo:** Sólo se mantienen las creencias negativas, mientras que se rechazan las experiencias felices.
- e) **Engrandecer o minimizar:** Se exagera la importancia de algunos acontecimientos, mientras que se minimiza la de otros.
- f) **Deberes e imperativos:** Ocurre cuando los individuos se imponen exigencias que están por encima de su capacidad.
- g) **Personalización:** Propensión de una persona a culparse a sí misma de faltas que no están directamente relacionadas con ella.

### 2.2.1.2. Fases del estrés

Existen tres etapas del estrés, tal como las describe Camargo (2005) en una de sus publicaciones:



- A. **Fase de alarma:** Esta fase se produce justo después de percibir el estímulo estresante. Se caracteriza por síntomas como parálisis o congelación, muecas u otras expresiones faciales, etc.
- B. **Fase de Resistencia:** El organismo sigue fisiológicamente activo en un esfuerzo por reducir la amenaza o adaptarse a ella, lo que le permite vivir. Si este periodo dura, puede desarrollarse un estrés crónico, pero si se resuelve, todo puede volver a la normalidad.
- C. **Fase de agotamiento:** también conocida como fase de colapso. Se produce si el factor estresante es persistente y frecuente. En esta situación, el organismo pierde su capacidad de activación o adaptación, lo que abre la puerta a otras enfermedades como la tristeza, el cansancio, la falta de atención, el insomnio e incluso el suicidio.

### 2.2.1.3. Síntomas del estrés

En ese sentido, Sánchez (2011) afirma en uno de sus estudios que una serie de signos o síntomas suelen manifestarse cuando el organismo es incapaz de hacer frente al estrés.

Mientras que Chiavenato (2017) afirmó que “el término estrés se utiliza para describir las reacciones que tienen las personas ante la tensión provocada por presiones, acontecimientos y acciones externas”. Estas reacciones incluyen “preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, que afectan negativamente a su rendimiento y a lo que es más importante como su salud” (p.250).

- A. **Síntomas de comportamiento, emocionales y mentales:** fluctuaciones del estado de ánimo, borracheras, tabaquismo excesivo, tristeza,



desconfianza, falta de iniciativa, insatisfacción con las experiencias placenteras, irritación, inquietud, agresividad, negación, ataques de pánico, morderse las uñas, propensión al llanto, pensamientos suicidas, etc.

- B. **Síntomas físicos:** náuseas, vómitos, dolor de cabeza, picor en el cuero cabelludo, sequedad de boca, escasa motricidad, contracciones musculares anormales, problemas intestinales (diarrea, estreñimiento, molestias estomacales, indigestión), etc.
- C. **Síntomas intelectuales:** falta de concentración, incapacidad para prestar atención a estímulos externos, olvidos y pérdida de memoria, preocupación excesiva, disminución de la creatividad, etc.

#### 2.2.1.4. Niveles de estrés

- A. **Estrés agudo:** El tipo de estrés más típico es éste. Las altas exigencias o la presión, ya sea en el trabajo o en la vida cotidiana, son los principales factores que lo provocan. Es probable que el estrés reciente provoque cefaleas tensionales y molestias gastrointestinales.
- B. **Estrés agudo episódico:** Ocurre cuando alguien experimenta estrés agudo de forma regular, quizá varias veces al mes. Dado que se manifiesta en personas que siempre tienen prisa por cumplir con sus obligaciones o que están sobrecargadas de responsabilidades sin tener la oportunidad de organizarse adecuadamente, también se conoce como estrés de desorden y de crisis.
- C. **Estrés crónico:** Destruye la vida, el cuerpo y la psique, y es la más agotadora. Suele surgir cuando una situación es demasiado difícil de



manejar o cuando se cree que la solución a un problema es imposible. Como suele durar varias semanas o meses, se considera crónica. Su característica fundamental es que agota a la persona, dificultándole llevar una vida normal.

#### **2.2.1.5. La inteligencia emocional durante el tiempo de pandemia COVID**

**19**

Barbieri (2020) indicó que, a la luz de la crisis actual, debe darse una importancia fundamental al apoyo psicosocial en un entorno educativo. Debido a las importantes reacciones emocionales negativas que ha suscitado este nuevo contexto, como miedo, preocupación, pánico y ansiedad, es imperativo abordarlo utilizando habilidades de inteligencia emocional para promover reacciones más calmadas y mejorar el pensamiento crítico. (p.14).

#### **2.2.2. Estrés laboral en la educación**

Leka et al. (2000) indica que se sabe que el estrés se produce en diversas situaciones laborales y con frecuencia empeora cuando un trabajador siente que no está recibiendo suficiente apoyo de quienes le rodean. También empeora cuando sienten que tienen poco control sobre sus acciones y sobre cómo manejan las demandas y el estrés en el trabajo. Alcalde (2010) indica que se produce cuando la capacidad de una persona para hacer frente a las demandas de su entorno es insuficiente. Por otro lado, Cuevas & García (2012) indican que es el resultado de que las expectativas y presiones diarias de una persona estén desequilibradas. A pesar de ello, existen elementos que contribuyen al estrés y a la tensión laboral particularmente en el caso de los docentes Llontop (2016).



En tal sentido, Bedoya & Conde (2021) indican que el estrés en el trabajo, resultado de las presiones en el entorno laboral-profesional, es un rasgo de la civilización moderna. escenario que provoca el reemplazo corporal y mental del trabajador. En esta situación, se producen varios impactos negativos que son perjudiciales tanto para la propia salud como para la relación con el lugar de trabajo.

### **2.2.2.1. Estrés y bienestar docente antes y durante la pandemia**

Tanto en la primavera de 2020, tras el inicio de la pandemia COVID-19 y el consiguiente cierre de escuelas, como en el otoño de 2019, antes de la pandemia, se dispuso de medidas de estrés, afrontamiento, satisfacción y salud general. Duarte et al. (2020) indicaron que las instituciones educativas han implementado aulas virtuales para que los estudiantes las utilicen desde la casa, así como herramientas virtuales que apoyan el aprendizaje a distancia en respuesta a la emergencia de salud pública en nuestra nación.

Diaz & Villar (2020) destacan que el estrés es causado por un proceso que incluye también el estado corporal, el estado social y los efectos físicos y psicológicos. Vásquez (2020) afirmó que la falta de comunicación entre los empleados es la causa del estrés. Según Huamán et al. (2021) Los síntomas del estrés docente son aquellos que hacen que una persona se desequilibre emocional y físicamente. Estos síntomas descritos por los autores anteriores, hacen que una persona se frustre con su trabajo.

Cortes & Rojas (2021) Siempre que una persona se ve abocada a circunstancias desconocidas, especialmente cuando se dan circunstancias conflictivas en el trabajo, ello afecta a su bienestar emocional y físico, modifica sus comportamientos y rutinas, e incluso puede ser fatal para su salud.



#### **2.2.2.2. Factores asociados al estrés laboral**

Los educadores que soportan estrés en el trabajo como consecuencia de la imprevisibilidad de sus tareas cotidianas y de los comportamientos estandarizados que se les exigen para desempeñar sus funciones como docentes Bermejo (2017). Al respecto, el estrés puede ser provocado por los siguientes factores: Factor ambiental; Factor tecnológico; Factor económico; Factor laboral; Factor familiar; Factor personal; Factor relación y comunicación en su entorno externo e interno.

##### **A. Factores ambientales**

Chiavenato (2017) indicó que cuando en la empresa o institución se percibe como “las amenazas competitivas, la tecnología sofisticada, las normas burocráticas, la reducción de personal, la remuneración basada en el mérito y la rotación laboral, son estrategias y políticas puestas en marcha” (p.382-383).

##### **B. Factores tecnológicos**

Los avances tecnológicos alteran el papel del educador, lo que hace necesaria una mayor formación de los educadores, así como una perspectiva flexible y de aceptación de los cambios que la tecnología ha provocado en la humanidad. Como consecuencia del entorno laboral, esto provoca un estrés crónico, que repercute a nivel psicológico y altera los componentes organizativos y sociales. (Martínez, 2010)

##### **C. Factores personales**

Está claro que el tipo de personalidad del profesor influye en su trabajo, dada la importancia que tienen las interacciones personales en la





experiencia de enseñar. La capacidad del profesor para detectar y recompensar el comportamiento adecuado de los alumnos, tener una alta autoestima, demostrar entusiasmo, tener una visión positiva de los demás y ser agradable tienen un impacto beneficioso en el aula.

Por otra parte, según Zamora (2008) menciona que “la escasa actitud hacia su profesión, la falta de compromiso, el comportamiento irresponsable, la falta de preparación de sus clases y la persistencia de la impuntualidad y el absentismo son malos hábitos docentes”.

En ese sentido, Bedoya & Conde (2021) indican que “la capacidad de comprender plenamente los propios valores personales, de identificar los propios puntos fuertes y débiles como profesor y como persona, son necesarios para que el profesor tenga un autoconocimiento adecuado”.

#### **D. Ambiente laboral**

Esta idea, que se refiere a cómo la comunidad educativa percibe la escuela, también se conoce como clima organizacional, clima institucional, clima escolar o ambiente de trabajo. Las principales causas del síndrome de burnout son la desorganización, la falta de apoyo de los compañeros y una definición poco clara de la función del profesor.

#### **E. Problemas de personalidad**

El inicio del proceso esencial de interiorización de actitudes y acciones necesarias para vivir en sociedad requiere la personalidad del profesor, que con sus conocimientos, experiencia, capacidad y actitudes puede dar el impulso para una buena experiencia de aprendizaje.

#### **F. Problemas familiares**



El contexto familiar, que se refiere a la relación entre los padres como pareja y con sus hijos, hace referencia a cómo definimos quiénes somos, cómo entendemos la realidad y cómo nos relacionamos con los demás. Los conflictos y el entorno también se incluyen en este contexto. Se destaca el valor de la familia, los lazos que unen a sus miembros, los estilos de crianza, la formación, las políticas educativas.

### **G. Problemas económicos**

Los problemas más frecuentes y significativos son los relacionados con la economía, que suelen surgir cuando las autoridades educativas no designan los recursos necesarios para un buen desarrollo de la enseñanza, junto con el hecho de que muchos estudiantes tienen ingresos inciertos, lo que dificulta a los profesores el desempeño de sus funciones durante la enseñanza.

### **H. Incremento de carga laboral**

El síndrome de estrés laboral son efectos a largo plazo de la sobrecarga laboral que impactan a todos los trabajadores que se desempeñan en ambientes desafiantes Jaramillo (2015). Así mismo, destaca el incremento y la exigencia de ajustarse a diversas funciones, horarios, entre otras actividades.

### **I. Comunicación y relación entre compañeros**

Es una realidad de la profesión docente que los profesores interactúan entre sí. En un entorno educativo deben resolverse problemas cotidianos que suelen implicar a varios profesores. Para lograr la máxima implicación, consenso y propensión a compartir las responsabilidades



asociadas a las decisiones adoptadas, estas interacciones deben ser lo más eficientes posible.

#### **J. Comunicación interna y externa**

La falta de prácticas de comunicación interna entre directivos, docentes y administrativos afecta el funcionamiento diario de la institución, su identidad y el desarrollo de los procesos académicos, según la comunicación interna de este plantel educativo Bedoya (2017). Por otro lado, los métodos y recursos empleados para transmitir las operaciones institucionales son en gran medida responsables de la eficacia de la comunicación externa.

#### **K. Condiciones y tiempo de trabajo**

Las circunstancias de trabajo se definen como cualquier parte del trabajo que pueda tener un impacto perjudicial en la salud del trabajador, incluidos los aspectos organizativos y de gestión medioambiental. Así mismo, el tiempo de trabajo incluye todas las horas que componen una jornada laboral, durante las cuales un profesor atiende directamente a los estudiantes en el aula.

#### **2.2.3. Dimensiones del estrés docente**

La atención de los profesionales y de la sociedad se centra con frecuencia en la salud mental de los profesores. Por ejemplo, se han multiplicado los estudios psicológicos sobre las enfermedades mentales que puede acarrear el empleo educativo, así como las noticias en las que los profesores son los tristes protagonistas de los acontecimientos. Los problemas de estrés, ansiedad y depresión han proliferado en el entorno educativo y con frecuencia provocan bajas laborales.



Según el estudio de Gutiérrez et al. (2005), citado en Novoa (2016) la escala de medida ED-6 se construyó utilizando 100 ítems, que posteriormente se redujeron a 77 tras la validación estadística. Estos 77 ítems se categorizaron a priori en seis dimensiones o elementos causantes de estrés. Así mismo, en el contexto nacional fue aplicado en docentes de educación primaria, donde fue reducido a 52 ítems por Parihuamán (2017). Por lo tanto, para efectos de la investigación se ha quedado en evaluar 52 ítems distribuidos en tres dimensiones.

Según Cladellas et al. (2018) es importante señalar que una de las profesiones con mayor riesgo de estrés es la docencia. La investigación tradicional sobre los profesionales de la enseñanza se ha centrado en sus condiciones de trabajo y en los efectos que éstas tienen sobre ellos (p. 54).

### **2.2.3.1. Nivel de estrés por ansiedad**

Gómez (2009) en su artículo “Malestar docente, estrés y ansiedad”, el autor afirma que: “además de causar malestar físico, la ansiedad también puede ser una experiencia subjetiva que produce una amplia gama de síntomas, como agitación, impaciencia, dificultad para concentrarse, pérdida de memoria y tensión muscular” (p.10).

Por tanto, estos signos de ansiedad son una manifestación de la conducta nerviosa, que no puede ser sólo resultado del lugar de trabajo. En este sentido, son las dos respuestas más típicas al estrés, junto con la depresión. La ansiedad se manifiesta como inquietud, propensión a consumir más drogas que el individuo cree que le harán sentirse mejor, estrés en el trabajo, problemas para conciliar el sueño y miedo a enfrentarse a algunas circunstancias desafiantes de la vida cotidiana (Gutiérrez et al., 2005).



Según Reyes (2006) La ansiedad es “una emoción normal que fomenta el autoconocimiento, proporciona una base para el aprendizaje, estimula el desarrollo de la personalidad, motiva la consecución de objetivos y favorece el mantenimiento de altos niveles de trabajo y comportamiento” (p.9). Enseguida, se presentan algunos indicadores que se relacionan con el elemento ansiedad en la escala ED- 6, instrumento de medición utilizado en el presente estudio Según Novoa (2016) citado en (Parihuamán, 2017).

- **Indicadores:** Tranquilidad, tensión y control.

### **2.2.3.2. Nivel de estrés por depresión y presión laboral**

En cuanto a la depresión, según Instituto Nacional de Salud mental (2012) Todo el mundo experimenta melancolía o tristeza de vez en cuando, aunque estas emociones suelen ser pasajeras y se pasan en pocos días. Una enfermedad depresiva causa angustia tanto a quien la padece como a quienes se preocupan por él o ella, ya que interfiere en la vida cotidiana y el funcionamiento regular. La mayoría de las personas deprimidas requieren tratamiento para recuperarse porque la depresión es una enfermedad común pero peligrosa.

Consecuentemente la Organización Mundial de la Salud (2017) describe como “una enfermedad mental frecuente, se identifica por la presencia de melancolía, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o baja autoestima, trastornos del sueño o la alimentación, cansancio e incapacidad para concentrarse” (párr.1). En tal sentido, Llontop (2016) es importante señalar que la depresión es una enfermedad grave que, en algunas circunstancias, supone un riesgo para la vida del paciente y requiere un



diagnóstico rápido y un tratamiento adecuado. Puede provocar una serie de enfermedades si no se trata a tiempo, como diabetes, osteoporosis, hipertensión, infartos de miocardio y accidentes cerebrovasculares.

Por otro lado, en cuanto a la presión laboral, Novoa (2016) afirma que este elemento se define por las luchas del profesor con la adaptación al entorno y la percepción de un ambiente de trabajo estresante y desfavorable. El instructor se encuentra en una posición en la que no puede hacer frente a sus obligaciones porque llega al final de la jornada con fatiga y agotamiento, pensando que las dificultades son peores que al principio del día.

Así mismo, Sánchez (2017) declara que una cantidad adecuada de presión laboral puede motivar a los empleados y estimular su deseo de aprender y asumir nuevos retos. Cuando la carga de trabajo, los recursos y las competencias de un empleado están en consonancia con el plan de la organización, se establece un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.

- **Indicadores:** Tristeza, pesimismo, energía, clima laboral y exceso de trabajo.

### **2.2.3.3. Nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento**

En cuanto a la desmotivación, Llontop (2016) define como la ausencia de aquellos factores que nos sirven de orientación; es la pérdida de interés, voluntad y energía para realizar actividades específicas. Así mismo, de acuerdo a Naranjo (2009) indicó que, en muchas etapas de la vida, incluidos el empleo y la escuela, la motivación es fundamental porque dirige el comportamiento e impulsa a una persona hacia sus objetivos.



Por otro lado, Novoa (2016) aborda la falta de motivación de los profesores, señalando que este componente es el que hace que los docentes pierdan la perspectiva de realización profesional a través de su trabajo, viéndose inundados por la falta de ganas y de estímulo para terminar las diversas tareas y compromisos de su deber (p.24).

En cuanto al afrontamiento, Amarís et al. (2012) hace referencia de que los mecanismos de afrontamiento son herramientas psicológicas utilizadas por el sujeto para hacer frente a circunstancias difíciles. Aunque el empleo de estas tácticas no siempre asegura el éxito, contribuyen a provocar, prevenir o disminuir los conflictos entre las personas, atribuyéndoles beneficios personales y reforzándolos (p.125).

- **Indicadores:** Nivel de realización personal, monotonía de la labor desarrollada, adaptación a los cambios y recursos para ejercer la labor.

En tal sentido, cabe señalar que en la pandemia la docencia presentó mayores riesgos de desarrollar el estrés laboral durante la enseñanza centrado en las nuevas modalidades y condiciones de trabajo. Por lo tanto, a través de los indicadores mencionados se evaluó los efectos del estrés en los docentes.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Las emociones:** Según el diccionario de la Real Academia Española (2014) la palabra emoción se describe como “la transformación aguda y fugaz del ánimo, alegre o desagradable, que va acompañada de una determinada turbación física”.
- **Docente:** Profesional cualificado y especializado que trabaja como profesor para impartir conocimientos específicos a los alumnos. formado para poder facilitar



métodos de trabajo o enfoques que los alumnos deben desarrollar por sí mismos para aprender.

- **Docencia:** En su conjunto, la enseñanza es una actividad en la que intervienen tres partes diferentes: el profesor, sus alumnos y el objeto de conocimiento. Como resultado, el alumno se convierte en un receptor sin restricciones de todo el conocimiento proporcionado por el profesor, que ahora sirve como su fuente.
- **Estrés:** Reacción del cuerpo de una persona ante circunstancias ajenas a ella que alteran su equilibrio emocional. El resultado fisiológico de este proceso es el deseo de abandonar o enfrentarse violentamente a la circunstancia que lo desencadenó. Esta reacción implica a casi todos los órganos y procesos del cuerpo, incluidos el corazón, el cerebro, los nervios, el flujo sanguíneo, los niveles hormonales, la digestión y el rendimiento muscular.
- **Desempeño:** El nivel del trabajo o los servicios prestados por un empleado dentro de una organización se denomina rendimiento laboral. Afecta a los resultados de la empresa e implica desde habilidades interpersonales hasta competencia profesional.
- **Liderazgo:** El liderazgo es la influencia interpersonal utilizada a través de la palabra para ayudar a los demás a alcanzar un objetivo específico o un conjunto de metas (Chiavenato, 2017).
- **Estrés laboral:** Se trata del problema de salud con mayor repercusión social, ya que perjudica a los trabajadores al provocarles un deterioro físico o mental que interfiere en la planificación y ejecución de las tareas cotidianas, así como en las organizaciones.





- **Pandemia:** Una enfermedad contagiosa en todas partes y que se transmite de persona a persona gracias a un nuevo virus. La salud pública está seriamente en juego en esta circunstancia.
- **Ambiente laboral:** Esta idea, que se refiere a cómo la comunidad educativa percibe la escuela, también se conoce como clima organizacional, clima institucional, clima escolar o ambiente de trabajo.
- **Instalaciones:** En los sistemas escolares se necesitan instalaciones como puestos de trabajo, laboratorios, zonas de prácticas y espacios de actuación. Estas zonas deben ser seguras, suficientemente grandes y estar equipadas con los materiales adecuados.
- **Capacitación:** Se trata de cualquier acción emprendida en una organización en respuesta a sus necesidades que tenga por objeto mejorar las actitudes, conocimientos, capacidades o pautas de comportamiento de los miembros del personal.

## CAPÍTULO III

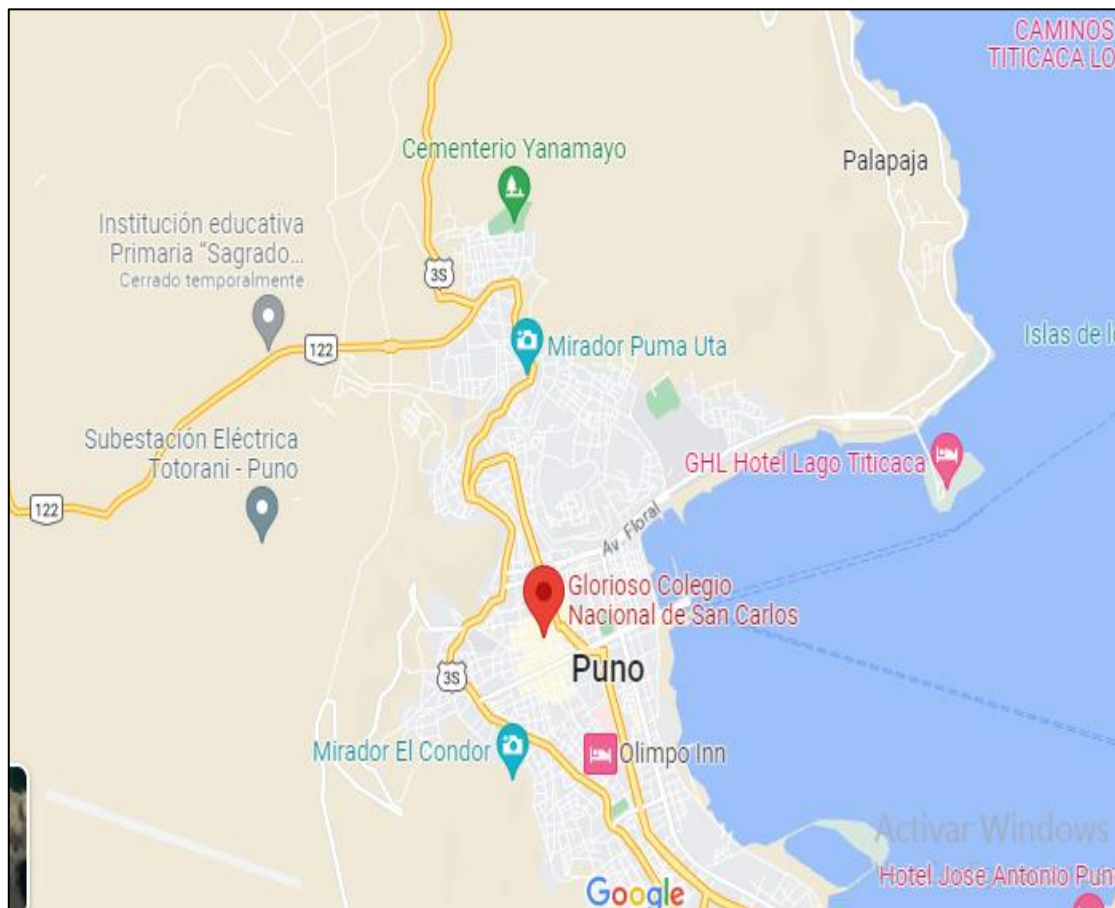
### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La presente investigación se realizó en el departamento y provincia de Puno, ubicado a más de 3823m.s.n.m. Región y Departamento de Puno.

#### Figura 1

*Ubicación geográfica de la población de estudio*



Nota: Google Maps.

#### 3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se ejecutó durante el periodo del 2022, en los meses de octubre a diciembre del 2022.



### **3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO**

La investigación se realizó con recursos propios. En cuanto a la infraestructura, las instituciones cuentan con un plantel en donde existe un espacio exclusivo para reuniones sociales. Además, debido al tipo de investigación, los materiales no fueron de un costo elevado, por lo tanto, se adquirieron y se emplearon recursos propios disponibles.

#### **3.3.1. Técnica de investigación**

Como técnica se empleó la encuesta el cual permitió la recolección de los datos. Según Carrasco (2016) “la encuesta es una técnica de investigación social para indagar, explorar y recoger datos mediante el uso de preguntas planteadas directa o indirectamente a los sujetos que componen la unidad de análisis del estudio de investigación” (p.314).

Así mismo, este método consiste en entregar a las personas un cuestionario. “El objetivo principal de una encuesta es recopilar datos sobre las diversas creencias, actitudes y comportamientos de la población encuestada”. Una encuesta implica distribuir un cuestionario a los participantes para pedirles información.

#### **3.3.2. Instrumento de investigación**

Para el presente estudio se empleó como instrumento el cuestionario denominado “Escala ED-6”, diseñado para medir el nivel de estrés docente. El mismo que fue tomado de la investigación de Parihuamán (2017). Así mismo, este cuestionario se encuentra validado a través de juicio de expertos con un promedio de (0.88) y presenta un nivel de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach (0,93) considerado como confiabilidad alta.

Por lo tanto, de acuerdo a su validez y confiabilidad el instrumento es pertinente y objetivo, lo cual permitió recolectar información importante y significativa durante el proceso de aplicación a la población de estudio determinado.

- **Escala de medición del instrumento**

**Tabla 1**

*Intervalo para determinar el nivel de estrés docente*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Ansiedad	17	1-2.5	2.6-3.9	4-5
Depresión y presión laboral	17	1-2.5	2.6-3.9	4-5
Desmotivación y mal afrontamiento	18	1-2.5	2.6-3.9	4-5
Nivel de estrés docente	52	1-2.5	2.6-3.9	4-5

Nota: Intervalo para medir el nivel de estrés docente

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

#### **3.4.1. Población**

Según Tamayo (2012) define la población como “la totalidad de un fenómeno que se estudia; incluyendo a todas las unidades analíticas que componen el fenómeno y deben cuantificarse para un estudio dado integrando un conjunto de N entidades que comparten una característica particular”. Al respecto, en el presente estudio, la población está conformada por los docentes del nivel primario de las instituciones; IEP.N°70010 Gran Unidad Escolar San Carlos; IEP. N°70005 Corazón de Jesús y la IEP. N°71013 Glorioso San Carlos de la ciudad de Puno.

#### **3.4.2. Muestra**

Bernal (2010) define como “el mapa o la fuente de la que se pueden extraer todas las unidades analíticas o de muestreo existentes en una población y de la que se construirán los sujetos de estudio”. A través del muestreo no probabilística por



conveniencia, se involucró a la totalidad de la población. Conformado por los docentes que laboran en las instituciones del nivel primaria mencionados.

**Tabla 2**

*Conformación de la muestra del estudio*

<b>Institución</b>	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	<b>Total</b>
IEP.N°70010 Gran Unidad Escolar San Carlos	13	23	36
IEP. N°70005 Corazón de Jesús	12	24	36
IEP. N°71013 Glorioso San Carlos	12	28	40
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>75</b>	<b>112</b>

Nota: Cantidad de docentes de aula por institución – Directorio docente 2022

### **Criterios de inclusión**

- Docentes que laboren en la institución considerada como muestra
- Docentes con permanencia mínimo de 6 meses en la institución

### **Criterio de exclusión**

- Docentes ausentes o con permiso
- Directores de la institución
- Personal administrativo y guardianía

## **3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO**

Debido al tipo de investigación, se empleó la estadística descriptiva mediante el cual se logró presentar los resultados a través de frecuencia de tablas y figuras con la finalidad de resaltar los resultados a través de porcentajes para su correspondiente análisis e interpretación según objetivo de estudio. Empleando el programa Excel y SPSS.



### 3.5.1. Tipo de investigación

Este estudio se realizó a través del tipo descriptivo. Al respecto, Hernández et al. (2014) refiere que la investigación descriptiva “busca determinar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que sea objeto de análisis” (p.98).

### 3.5.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación empleado fue no experimental transversal. Al respecto, Hernández et al. (2014) refiere que “son estudios en los que intencionalmente no modificamos ninguna variable para determinar su efecto sobre otras variables” (p.152). Por otra parte, al utilizarse una sola vez, corresponde a un estudio transversal.

### 3.5.3. Método de investigación

Este estudio se enmarca en la metodología cuantitativa. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) muestran que “los métodos cuantitativos utilizan la recolección de datos, con base en mediciones numéricas y análisis estadísticos” (p.156).

## 3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El procesamiento de datos se realizó a través de la aplicación del cuestionario a los docentes objeto de este estudio; luego se procesó los datos mediante el Software Excel y el programa (SPSS.V.26) que permitió analizar el comportamiento de cada uno de los 52 ítems considerados en el instrumento de investigación.

- **Evaluación de datos:** Para garantizar que los datos se registran de forma precisa y completa, se comprueban y analizan los datos recogidos tras la aplicación de los instrumentos.



- **Elaboración de tablas y gráficos:** En este caso, la tabla estadística de la variable de referencia se explica utilizando el mismo programa mediante un diagrama de barras o un gráfico de columnas, mientras que la tabla específica se refiere a las dimensiones e indicadores de la tabla de variables y se explica detalladamente utilizando el programa Microsoft Excel.

### 3.7. VARIABLES

**Variable única:** Nivel de estrés docente

**Dimensiones:**

- Nivel de estrés por ansiedad
- Nivel de estrés por depresión y presión laboral
- Nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento

#### 3.7.1. Operacionalización de variables

( Ver Anexo 01)

### 3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

- Se utilizaron el (SPSS.V.26) y Microsoft Excel para analizar e interpretar los resultados estadísticos. De acuerdo con las metas y objetivos predeterminados, los datos se contaron, clasificaron y categorizaron.
- **Presentación de resultados:** Para su posterior procesamiento en el programa, se creó en Microsoft Excel una base de datos con toda la información recogida en formato numérico y se realizó los análisis y presentación de tablas y figuras mediante el programa (SPSS.V.26). Así mismo, dichos datos se procesaron y organizaron mediante tablas estadísticas de frecuencias teniendo en cuenta la escala de evaluación propuesta, para su correcta interpretación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

##### 4.1.1. Análisis descriptivo de datos sociodemográficos

**Tabla 3**

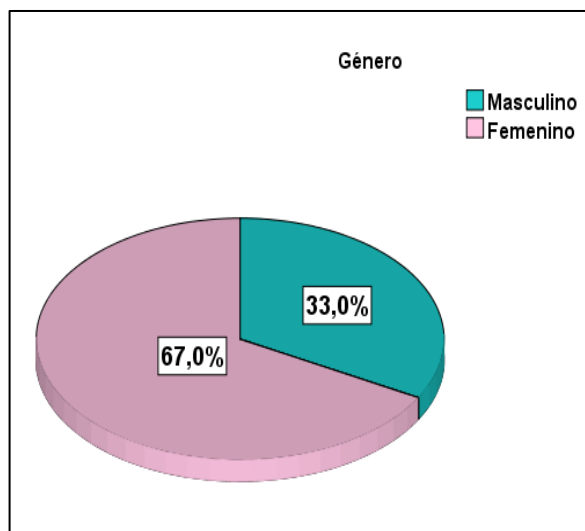
*Distribución de la muestra según género*

Género	Profesores	Porcentaje
Masculino	37	33.0%
Femenino	75	67.0%
TOTAL	112	100.0%

Nota: Resultado del cuestionario de investigación

**Figura 2**

*Distribución de la muestra según género*



Nota: Porcentaje de la muestra según género

Se evidencia en la tabla 3 y figura 2 la distribución porcentual según género de los docentes que participaron respondiendo el cuestionario. Por lo tanto, “los resultados indican que de los 112 docentes que conforman la muestra de estudio, el 67% pertenecen al género femenino y el 33% pertenecen al género masculino”. Así



mismo, se evidencia la existencia del predominio de docentes del género femenino quienes laboran en las instituciones del nivel primario de la ciudad de Puno.

**Tabla 4**

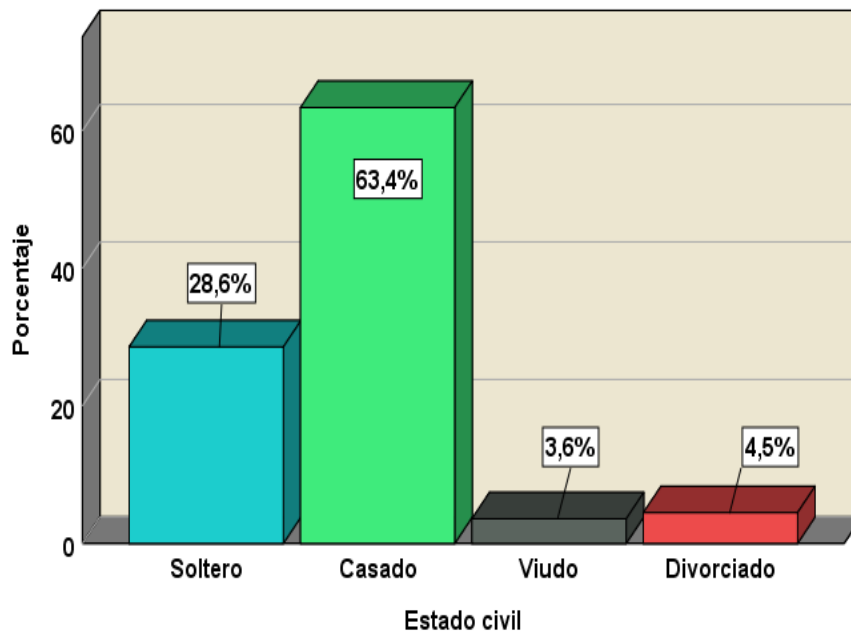
*Estado civil de los docentes*

Estado civil	Profesores	Porcentaje
Soltero	32	28.6%
Casado	71	63.4%
Viudo	4	3.6%
Divorciado	5	4.5%
TOTAL	112	100.0%

Nota: Cuestionario aplicado a docentes

**Figura 3**

*Frecuencia porcentual de la distribución de la muestra según estado civil*



Nota: Porcentaje del estado civil de los docentes

Se evidencia en la tabla 4 y figura 3 “el estado civil de los docentes participantes en la investigación”, los resultados indican que el 63.4% de los docentes son casados; seguidamente, el 28.6% son solteros; el 4.5% indican estar divorciados

y el 3.6% lo conforman los docentes viudos. Por lo tanto, más del 50% está representado por docentes casado.

**Tabla 5**

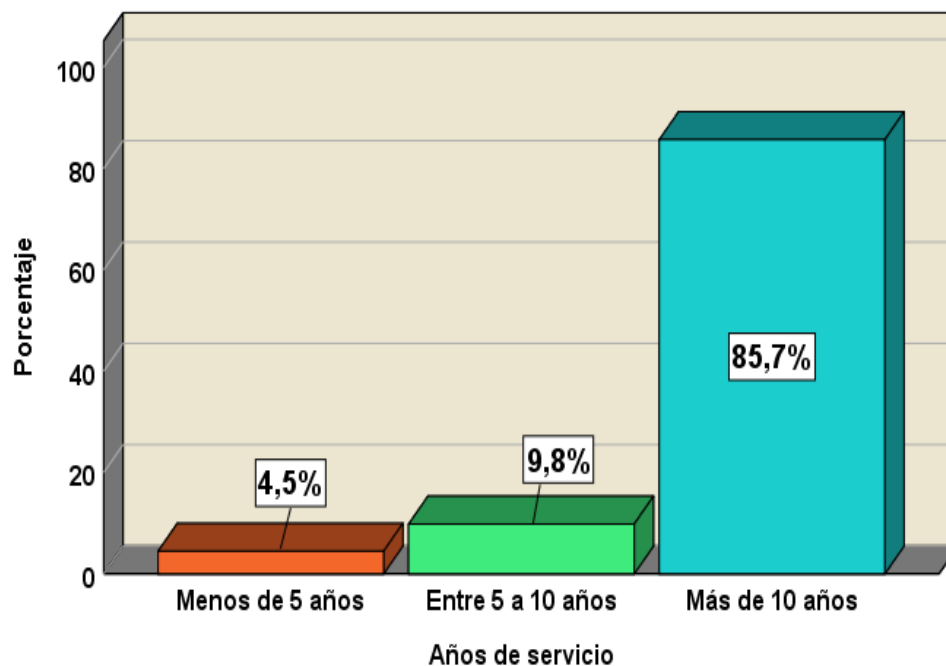
*Años de servicio del docente en la Institución Educativa*

Años de servicio	Profesores	Porcentajes
Menos de 5 años	5	4.5%
Entre 5 a 10 años	11	9.8%
Más de 10 años	96	85.7%
TOTAL	112	100.0%

Nota: Cuestionario aplicado a docentes

**Figura 4**

*Distribución de la muestra según años de servicio*



Nota: Porcentaje según año de servicio

De acuerdo con los resultados evidenciados en la tabla 5 y figura 4, el 85.7% está representado por “docentes que cuentan con más de 10 años de experiencia”; el 9.8% está conformado por “docentes que cuentan con experiencia entre 5 a 10 años”; el 4.5% lo conforman docentes con experiencia menos de 5 años. Por lo tanto, la

mayoría de los docentes que laboran en las instituciones cuentan con más de 10 años de experiencia. Este indicador garantiza que los docentes participantes poseen experiencia en el contexto del confinamiento social. Es decir, durante el contexto de la emergencia sanitaria, se encontraban laborando con normalidad de acuerdo a la modalidad que optaron cada institución.

**Tabla 6**

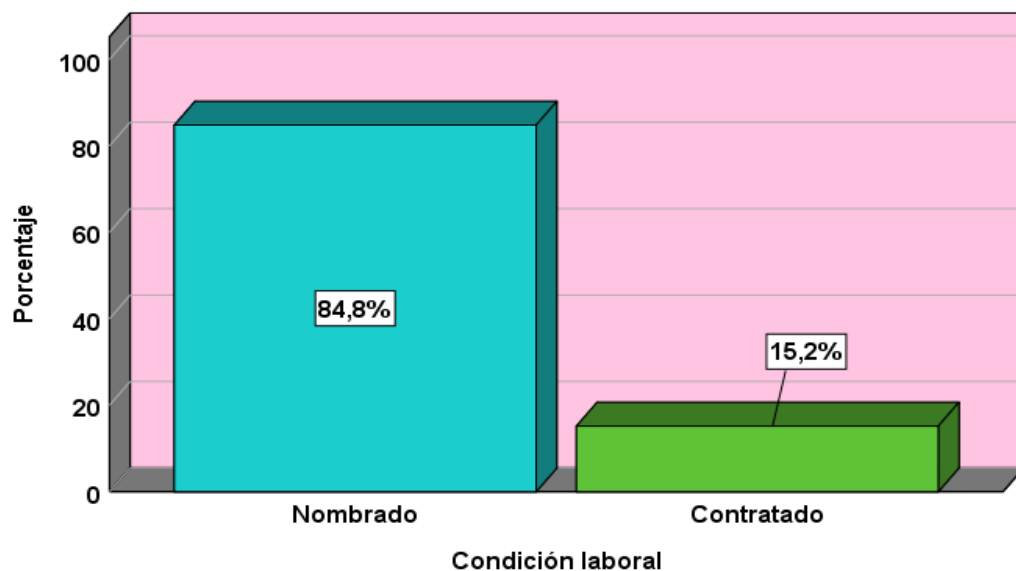
*Condición laboral del docente*

Condición laboral	Profesores	Porcentajes
Nombrado	95	84.8%
Contratado	17	15.2%
TOTAL	112	100.0%

Nota: Cuestionario aplicado a docentes

**Figura 5**

*Distribución de la muestra según condición laboral del docente*



Nota: Porcentaje según condición laboal

Se evidencia en la tabla 6 y figura 5, del total de los docentes participantes el 84.8% lo conforman docentes con condición laboral nombrado y el 15.2% está conformado por docentes que cuentan con un contrato laboral determinado. Por lo



tanto, “se evidencia que la mayor parte de los docentes que participaron en el presente estudio, cuentan con más de 10 años de experiencia laboral con contrato indeterminado”. Así mismo, estos indicadores sociodemográficos permitirán realizar un correcto análisis con el nivel de estrés que presentan los docentes luego del retorno a las clases presenciales, evidenciados en los siguientes apartados.

#### **4.1.2. Resultados según objetivo de estudio**

Esta sección contiene los resultados del examen de un cuestionario aplicado a los docentes después de reanudar la enseñanza presencial (post pandemia), con el objetivo de determinar el grado de estrés experimentado por los profesores, medido a través de tres dimensiones con sus correspondientes indicadores. Asimismo, se ofrece un análisis estadístico para cada objetivo específico, identificando los indicadores del grado de estrés presentado por los profesores, para garantizar un análisis y una correcta interpretación de los datos.

#### 4.1.2.1. Nivel de estrés por ansiedad

**Tabla 7**

*Indicadores del nivel de estrés por ansiedad post pandemia de los docentes*

Dimensión ansiedad			Nivel de estrés		
Indicadores	Media	Desviación	Bajo	Medio	Alto
			1 – 2.5	2.6 – 3.9	4 – 5
P1	2.92	1.343		<b>2.92</b>	
P2	1.81	1.119	1.81	-	-
P3	2.05	1.138	2.05	-	-
P4	2.51	1.178	2.51	-	-
P5	2.05	0.837	2.05	-	-
P6	2.20	0.988	<b>2.20</b>	-	-
P7	2.30	1.106	<b>2.30</b>	-	-
P8	2.21	1.173	2.21		
P9	1.70	0.708	<b>1.70</b>	-	-
P10	2.10	1.147	2.10	-	-
P11	1.86	0.895	1.86	-	-
P12	2.10	1.090	2.10	-	-
P13	2.58	1.249	<b>2.58</b>	-	-
P14	1.95	0.826	1.95	-	-
P15	1.79	0.807	1.79	-	-
P16	1.90	0.859	1.90	-	-
P17	2.10	1.013	2.10	-	-
Mínimo	1.70		1.70		
Máximo	2.92			<b>2.92</b>	
Varianza	0.099				
<b>TOTAL</b>	<b>2.13</b>		<b>2.13</b>		

Nota: Cuestionario aplicado a docentes

Se evidencia en la tabla 7, que la media del nivel de estrés causado por ansiedad que presentan los docentes, evaluados a través de 17 ítems es de (2.13). En este sentido, de acuerdo a los intervalos establecidos en la (tabla 1)



para determinar el nivel de estrés docente, el valor total de la media obtenida se encuentra entre los intervalos (1 – 2.5) representando al 92.7% de los docentes, lo cual corresponde a un bajo nivel de estrés causado por la ansiedad. Así mismo, se observa que el indicador 1 obtuvo el valor máximo de la media de (2.92) que representa al 7.3% de los docentes lo cual clasifica en el nivel medio de estrés, lo que significa que a la mayor parte de los docentes les cuesta tranquilizarse tras algunos contratiempos laborales. Por otro lado, la media mínima obtenida de (1.70) corresponde al indicador 9 lo cual clasifica en el nivel bajo de estrés; es decir, la tensión laboral no afecta en el desempeño de los docentes ni genera alteraciones físicas ni emocionales. Sin embargo, de acuerdo a las medias obtenidas en los indicadores 6,7,13 y 17 indican que en algunas ocasiones los docentes se sintieron tensos en su jornada laboral; además, en algunas veces la tensión del trabajo también alteró sus sueños; Así mismo, en menor frecuencia también sintieron alteraciones en sus hábitos alimenticios; en tal sentido consideran que deberían actuar con más calma en sus tareas laborales.

Por lo tanto, de acuerdo al objetivo planteado, “se logró identificar que los docentes presentan un nivel de estrés bajo causado por la ansiedad; determinado a través de la media obtenida de (2.13) que representa al 92.7% de los docentes. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis asumida en la investigación referido a la existencia de un nivel alto de estrés causado por la ansiedad”. Para el efecto, según los resultados del análisis estadístico se concluye que “los docentes de la IEP de la ciudad de Puno luego del retorno a las clases presenciales presentan un nivel de estrés bajo causado por la ansiedad”. Es



decir, no se vieron afectados significativamente tanto a nivel físico, psicológico y emocionalmente durante los contextos de la emergencia sanitaria.

#### 4.1.2.2. Nivel de estrés por depresión y presión laboral

**Tabla 8**

*Indicadores del nivel de estrés por depresión y presión laboral post pandemia de los docentes*

	Dimensión depresión y presión		Nivel de estrés		
	laboral		Bajo	Medio	Alto
Indicadores	Media	Desviación	1 – 2.5	2.6 – 3.9	4 – 5
P18	1.99	0.741	1.99		
P19	2.08	0.941	<b>2.08</b>	-	-
P20	1.78	0.908	1.78	-	-
P21	2.09	0.926	<b>2.09</b>	-	-
P22	2.03	0.905	<b>2.03</b>	-	-
P23	1.91	0.823	1.91	-	-
P24	1.83	0.815	1.83	-	-
P25	1.98	0.890	1.98	-	-
P26	2.16	0.964	<b>2.16</b>	-	-
P27	2.11	0.863	<b>2.11</b>	-	-
P28	1.89	0.764	1.89	-	-
P29	1.99	0.729	1.99	-	-
P30	1.75	0.622	<b>1.75</b>	-	-
P31	2.28	1.024	<b>2.28</b>	-	-
P32	1.82	0.830	1.82	-	-
P33	1.86	0.769	1.86	-	-
P34	1.82	0.774	1.82	-	-
Mínimo	1.75		1.75	-	-
Máximo	2.28		2.28	-	-
Varianza	0.022				
<b>TOTAL</b>	<b>1.96</b>		<b>1.96</b>		

Nota: Cuestionario aplicado a docentes



De acuerdo a la tabla 8, la media del nivel de estrés causado por depresión y presión laboral evaluados a través de 17 indicadores, es de (1.96) misma que representa que el 100% de los docentes se encuentra entre los intervalos del nivel bajo de estrés. Así mismo, la media máxima de (2.28) se evidenció en el indicador 31, lo cual indica que los docentes en cierta frecuencia acabaron sus jornadas de trabajo de manera extenuado. Por otro lado, la media mínima de (1.75) se evidenció en el indicador 30, lo cual significa que la mayor parte de los docentes no están de acuerdo con la afirmación referido al uso de la mayor parte del tiempo para regañar a sus alumnos; es decir, no practican esa actitud.

Por otro lado, a pesar de la existencia de un nivel bajo de estrés, se logró evidenciar algunos indicadores del estrés que presentan una media más significativa que otros, lo cual se debe a que los docentes presentaron algunos efectos del estrés referidos a la depresión y presión laboral. En tal sentido, en cuanto a la depresión con una media superior a 2 puntos, destacan los indicadores 19, 21 y 22 lo cual significa que en cierta medida los docentes se entristecen cada vez más cuando ocurren problemas en su trabajo, sintiéndose desmoronarse emocionalmente. En cuanto a la presión laboral con una media superior a 2 puntos, destacan los indicadores 26 y 27 lo cual describe que para algunos docentes les resulta difícil realizar programaciones curriculares y de cierta forma sienten como una presión laboral por lo que desean que la jornada laboral acabe de inmediato.

Por lo tanto, de acuerdo al objetivo planteado, se logró identificar que los docentes presentan un nivel de estrés bajo causado por la depresión y presión laboral: determinado a través de la media obtenida de (1.96) que





representa al 100% de los docentes. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis asumida en la investigación referido a la existencia de un nivel alto de estrés causado por la depresión y presión laboral. Para el efecto, según los resultados del análisis estadístico determinado en la (tabla 8) se concluye que “los docentes de la IEP de la ciudad de Puno luego del retorno a las clases presenciales presentan un nivel de estrés bajo causado por la depresión y presión laboral”. Es decir, no se vieron afectados significativamente en sus emociones y sentimientos; Además, lograron sobrellevar las cargas laborales evitando la presión laboral. Sin embargo, los indicadores estadísticos evidencian que algunos docentes presentan síntomas del estrés ocasionados por la depresión y presión laboral durante el contexto de la pandemia.

#### 4.1.2.3. Nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento

**Tabla 9**

*Indicadores del nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento post pandemia de los docentes*

Dimensión desmotivación y mal afrontamiento			Nivel de estrés		
Indicadores	Media	Desviación	Bajo	Medio	Alto
			1 – 2.5	2.6 – 3.9	4 – 5
P35	1.76	0.661	1.76	-	-
P36	1.69	0.748	1.69	-	-
P37	1.69	0.723	1.69	-	-
P38	1.66	0.594	<b>1.66</b>	-	-
P39	1.83	0.770	1.83	-	-
P40	2.06	1.025	<b>2.06</b>	-	-
P41	1.85	0.903	1.85	-	-
P42	1.73	0.816	1.73	-	-
P43	1.92	0.931	1.92	-	-
P44	1.71	0.636	1.71	-	-
P45	1.78	0.791	1.78	-	-
P46	2.23	1.074	<b>2.23</b>	-	-
P47	1.80	0.745	1.80	-	-
P48	2.03	0.885	<b>2.03</b>	-	-
P49	1.86	0.781	1.86	-	-
P50	1.97	0.765	1.97	-	-
P51	1.88	0.857	1.88	-	-
P52	1.88	0.724	1.88	-	-
Mínimo	<b>1.66</b>		1.66	-	-
Máximo	<b>2.23</b>		2.23	-	-
Varianza	0.022			-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1.85</b>		<b>1.85</b>		

Nota: Cuestionario aplicado a docentes



De acuerdo a la tabla 9, la media del nivel de estrés causado por desmotivación y mal afrontamiento evaluados a través de 18 indicadores, es de (1.85) misma que representa el 100% de los docentes que se encuentra entre los intervalos del nivel bajo de estrés. Así mismo, la media máxima de (2.23) se evidenció en el indicador 46, lo cual indica que los docentes en cierta medida se sienten afectados por los malos momentos personales de sus alumnos. Por otro lado, la media mínima de (1.66) se evidenció en el indicador 38, lo cual significa que la mayor parte de los docentes no han perdido la motivación para la enseñanza.

Al respecto, a pesar de la existencia de un nivel bajo de estrés, se logró evidenciar algunos indicadores que presentan una media más significativa que otros. En tal sentido, en cuanto a la desmotivación con una media superior a 2 puntos, destaca el indicador 40 lo cual significa que algunos docentes aún conservan la ilusión del principiante en diferentes aspectos. En cuanto al mal afrontamiento, con una media superior a 2 puntos, destaca el indicador 48 lo cual describe que algunos docentes no están conformes con la forma de organización en su centro de labor.

Por lo tanto, de acuerdo al objetivo planteado, “se logró identificar que los docentes presentan un nivel de estrés bajo causado por la desmotivación y mal afrontamiento”; determinado a través de la media obtenida de (1.85). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis asumida en la investigación referido a la existencia de un nivel alto de estrés causado por la desmotivación y mal afrontamiento. Para el efecto, según los resultados del análisis estadístico determinado en la (tabla 9) se concluye que “los docentes de la IEP de la ciudad

de Puno luego del retorno a las clases presenciales presentan un nivel de estrés bajo causado por la desmotivación y mal afrontamiento”.

Es decir, no se vieron afectados significativamente en su motivación y aptitud laboral durante el contexto del confinamiento social; Así mismo, demostraron seguridad para sobrellevar situaciones de conflictos, mejorando las relaciones interpersonales entre los estudiantes, padres de familias y la comunidad educativa; Además de mejorar la comunicación intrafamiliar de los estudiantes. Sin embargo, los resultados de los indicadores estadísticos lograron evidenciar que algunos docentes presentan disconformidad con la forma de organización que se realiza por parte de la gestión administrativa en su centro de labor.

#### 4.1.2.4. Nivel de estrés de los docentes

**Tabla 10**

*Nivel de estrés post pandemia de los docentes*

N	Dimensión	Ítems	Media	Nivel de estrés		
				Baja	Media	Alto
1	Ansiedad	17	<b>2.13</b>	1 - 2.5	2.6 - 3.9	4 - 5
2	Depresión y presión laboral	17	<b>1.96</b>	1 - 2.5	2.6 - 3.9	4 - 5
3	Desmotivación y mal afrontamiento	18	<b>1.85</b>	1 - 2.5	2.6 - 3.9	4 - 5
4	Estrés docente	52	<b>1.98</b>	1 - 2.5	2.6 - 3.9	4 - 5

Nota: Cuestionario aplicado a docentes

De acuerdo a la tabla 10 se evidencia el consolidado de las medias obtenidas de las tres dimensiones, los cuales conforman el nivel del estrés docente representado por una media de (1.98) ubicado entre los intervalos de (1 – 2.5). Esto indica que los docentes presentan un nivel bajo de estrés. Sin

embargo, se identificó que la dimensión ansiedad es la que requiere mayor atención, debido a que presenta una media de (2.13) siendo la media más elevada con respecto a otras dimensiones. En ese sentido se logró identificar que el factor ansiedad es la que mayor estrés ocasiona en los docentes.

Por lo tanto, de acuerdo al objetivo general planteado, a través de los resultados estadísticos, se logró determinar el nivel de estrés post pandemia de los docentes representado por una media de (1.98) lo cual indica que los docentes presentan un nivel de estrés bajo. Así mismo, se rechaza la hipótesis asumida en la investigación referido a la existencia de un nivel alto de estrés post pandemia. En efecto, según los resultados del análisis estadístico determinado en la (tabla 10) se concluye y queda demostrado que los docentes de la IEP de la ciudad de Puno presentan un nivel de estrés bajo luego del retorno a las clases presenciales.

**Tabla 11**

*Porcentaje del nivel de estrés post pandemia de los docentes*

%	Dimensiones			
	Nivel de estrés	Ansiedad	Depresión y presión laboral	Desmotivación y mal afrontamiento
Alto	0%	0%	0%	0%
Medio	7.3%	0%	0%	0%
Bajo	92,7%	100%	100%	100%

Nota: Cuestionario aplicado a docentes

De acuerdo a la tabla 10 se evidencia el consolidado de las medias obtenidas de las tres dimensiones, los cuales conforman el nivel del estrés docente representado por una media de (1.98) misma que representa el 97.3% de los docentes ubicándose entre los intervalos de (1 – 2.5). Esto indica que los



docentes presentan un nivel bajo de estrés. Sin embargo, se identificó que la dimensión ansiedad es la que requiere mayor atención, debido a que presenta una media de (2.13) representando al 7.3% de docentes siendo la media más elevada con respecto a otras dimensiones. En ese sentido se logró identificar que el factor ansiedad es la que mayor estrés ocasiona en los docentes.

Por lo tanto, de acuerdo al objetivo general planteado, a través de los resultados estadísticos, se logró determinar el nivel de estrés post pandemia de los docentes representado por una media de (1.98) que es el 97.3% de docentes presentan un nivel de estrés bajo. Así mismo, se rechaza la hipótesis asumida en la investigación referido a la existencia de un nivel alto de estrés post pandemia. En efecto, según los resultados del análisis estadístico determinado en la (tabla 10) se concluye y queda demostrado que los docentes no se vieron afectados significativamente tanto a nivel físico, psicológico y emocionalmente luego del retorno a las clases presenciales.

## **4.2. DISCUSIÓN**

Los resultados de la presente investigación evidencian los efectos producidos del estrés en la conducta, actitud, salud física, salud emocional y mental de los docentes que laboraron en el ámbito educativo del nivel primaria de educación básica regular durante el contexto de la pandemia. En tal sentido, su desarrollo provoca en el ser humano varios trastornos y enfermedades mentales como el estado de agotamiento físico y mental, lo cual repercute en el rendimiento laboral. Por lo tanto, se identificó los factores que representan riesgo y que podrían causar daños posteriores si no se trata de reducir dichas amenazas.



En cuanto al nivel de estrés causado por ansiedad se obtuvo una media de (2.13), misma que representa al 92.7%, lo cual significa que los docentes tienen un bajo nivel de estrés. Sin embargo, a través de los resultados estadísticos se evidenció que la mayor parte de los docentes les cuesta tranquilizarse tras algunos contratiempos laborales. Por tanto, la tensión laboral no afecta en el desempeño de los docentes ni genera alteraciones físicas ni emocionales. En efecto, se concluye que “los docentes de la IEP de la ciudad de Puno luego del retorno a las clases presenciales presentan un nivel de estrés bajo causado por la ansiedad”. Es decir, no se vieron afectados significativamente tanto a nivel físico, psicológico y emocionalmente luego del retorno a las clases presenciales.

Estos resultados establecen coincidencia con Reid (2022) quien logró concluir que los directores manejan este aumento del estrés y la ansiedad suprimiendo gran parte de este estrés y ansiedad en un esfuerzo por poner buena cara a los estudiantes, maestros, padres y la comunidad. Así mismo, se corrobora lo determinado por Pressley et al. (2021); Albarracín (2019) quienes a través de sus resultados identificaron que la mayoría de los maestros no notaron cambios o un aumento en la ansiedad durante el primer mes evidenciando un porcentaje reducido de estrés en su labor educativa.

En ese sentido Barbieri (2020) indicó que, a la luz de la crisis actual, debe darse una importancia fundamental al apoyo psicosocial en un entorno educativo. Debido a las importantes reacciones emocionales negativas que ha suscitado este nuevo contexto, como miedo, preocupación, pánico y ansiedad. En razón a lo determinado, se corrobora el postulado por Gómez (2009) donde el autor afirma: “además de causar malestar físico, la ansiedad también puede ser una experiencia subjetiva que produce una amplia gama de síntomas, como agitación, impaciencia, dificultad para concentrarse, pérdida de memoria y tensión muscular” (p.10).



En cuanto al nivel de estrés causado por depresión y presión laboral, se logró identificar una media de (1.96) que representa el 100% de docentes mostrando un “nivel de estrés bajo”. Es decir, no se vieron afectados significativamente en sus emociones y sentimientos; Además, lograron sobrellevar las cargas laborales evitando la presión laboral. Sin embargo, los indicadores estadísticos evidencian que en cierta medida los docentes se entristecen cada vez más cuando ocurren problemas en su trabajo, sintiéndose desmoronarse emocionalmente. En cuanto a la presión laboral para algunos docentes les resulta difícil realizar programaciones curriculares y de cierta forma sienten como una presión laboral por lo que desean que la jornada laboral acabe de inmediato

Lo determinado establece una coincidencia parcial con los hallazgos de Charcutería et al. (2022) quienes revelaron que los profesores de ciencias experimentaron problemas en los procesos de enseñanza-aprendizaje, debido a que los estudiantes tuvieron dificultades para adaptarse a la escuela después de la pandemia, afectando emocionalmente al docente. Así mismo, García et al. (2021) lograron concluir que “se detectó estrés severo en 0,24%, estrés moderado en 13,25% y sin estrés 86,51%. Cuya dimensión con mayor afectación fue la sobrecarga laboral” (p.12).

En base a lo mencionado, según Instituto Nacional de Salud mental (2012) Todo el mundo experimenta melancolía o tristeza de vez en cuando, aunque estas emociones suelen ser pasajeras y se pasan en pocos días. Por su lado, Bedoya & Conde (2021) indicaron que, en esta situación, se producen varios impactos negativos que son perjudiciales tanto para la propia salud como para la relación con el lugar de trabajo. Llontop (2016) señala que la depresión es una enfermedad grave que, en algunas circunstancias, supone un riesgo para la vida del paciente y requiere un diagnóstico rápido y un tratamiento adecuado.





Por otro lado, en cuanto a la presión laboral, Novoa (2016) afirma que este elemento se define por las luchas del profesor con la adaptación al entorno y la percepción de un ambiente de trabajo estresante y desfavorable. Así mismo, Sánchez (2017) declara que una cantidad adecuada de presión laboral puede motivar a los empleados y estimular su deseo de aprender y asumir nuevos retos. Sin embargo, cuando la presión se traduce en estrés laboral, es perjudicial tanto para el empleado como para la entidad. Según Espinoza (2020) hay muchas y variadas condiciones que pueden conducir al estrés laboral, pero tiende a empeorar cuando la capacidad de una persona para gestionar las exigencias de su trabajo le desborda.

En cuanto al nivel de estrés causado por la desmotivación y mal afrontamiento, se logró identificar que “los docentes presentan un nivel de estrés bajo representándose con una media de (1.85) que son el 100% de docentes”. Es decir, no se vieron afectados significativamente en su motivación y aptitud laboral durante el contexto del confinamiento social; Así mismo, demostraron seguridad para sobrellevar situaciones de conflictos, mejorando las relaciones interpersonales entre los estudiantes, padres de familias y la comunidad educativa; Además de mejorar la comunicación intrafamiliar de los estudiantes. Sin embargo, algunos docentes presentan disconformidad con la forma de organización que se realiza por parte de la gestión administrativa en su centro de labor.

Estos resultados establecen coincidencia parcial con los estudios de Reid (2022) quien logró concluir que los directores manejan este aumento del estrés y la ansiedad suprimiendo gran parte de este estrés y ansiedad en un esfuerzo por poner buena cara a los estudiantes, maestros, padres y la comunidad. Desde la perspectiva de Wong et al. (2022) los desafíos recién surgidos han resultado en que los maestros reporten efectos emocionales y físicos que no existían antes de la pandemia. Herman et al. (2021) refirió que es importante la competencia docente y la eficacia percibida en el manejo del



comportamiento de los estudiantes e involucrarlos en el aprendizaje para ayudarlos a adaptarse a los factores estresantes de una pandemia.

De acuerdo al aporte teórico de Llontop (2016) indicó que la desmotivación, es caracterizada como la ausencia de aquellos factores que nos sirven de orientación. Novoa (2016) señala que este componente es el que hace que los instructores pierdan la perspectiva de realización profesional a través de su trabajo.

En cuanto al afrontamiento, Amarís et al. (2012) hace referencia a la idea de que son herramientas psicológicas utilizadas por el sujeto para hacer frente a circunstancias difíciles. Aunque el empleo de estas tácticas no siempre asegura el éxito, contribuyen en prevenir o disminuir los conflictos entre las personas, atribuyéndoles beneficios personales y reforzándolos (p.125).

Con respecto al objetivo general, a través de los resultados se concluye y queda demostrado que los docentes de la IEP de la ciudad de Puno presentan una media de (1.98) habiéndose figurando, que el 100% de los docentes tiene un nivel de estrés bajo luego del retorno a las clases presenciales. Sin embargo, se identificó que la dimensión ansiedad es la que requiere mayor atención, debido a que es el factor que mayor estrés ocasiona en los docentes.

Así mismo, estos hallazgos establecen coincidencia con los estudio de Pressley et al. (2021) quienes identificaron que la mayoría de los maestros no notaron cambios o un aumento en la ansiedad durante el primer mes. Así mismo, García et al. (2021) lograron concluir que “se detectó estrés severo en 0,24%, estrés moderado en 13,25% y sin estrés 86,51%. La dimensión con mayor afectación fue la sobrecarga laboral” (p.12). En la misma línea, Naranjo (2020) logró concluir que “un porcentaje del 81% presentó estrés leve; un 6% presentó estrés moderado y un 13% presentó estrés grave” (p.64).



Adauto (2021) pudo identificar una tendencia baja (70,8%), una tendencia moderada (29,2%) y ninguna prueba de que hubiera profesores con una tendencia alta. Por otro lado, estos resultados determinados son contrarios a los hallazgos de Becerra (2020) donde logró concluir que “el 46.3% de los docentes muestra un nivel alto de estrés laboral; asimismo, el 18.9% en nivel moderado y un 15.4% en un nivel normal, dejando claro que hay presencia de este afecto dentro de la población estudiada” (p.66).

De esta manera, según Pezúa (2018) el estrés de los profesores en particular, es típicamente causado por la confrontación de escenarios desfavorables, incómodos e insuperables en su lugar de trabajo. Según Mejía, et al. (2020) las instituciones, incluidas las que conforman el lugar de trabajo de una persona, como las normas, la rotación laboral y los horarios, la organización, la comunicación inadecuada con los superiores, las condiciones laborales y la presión laboral, son otra fuente de estrés. Espinoza (2020) afirmó además que el estrés y la ansiedad se examinan a partir de factores como el desgaste emocional agudo, la baja autoestima y la autorrealización, que son capaces de examinar los componentes de la reacción de estrés. Vásquez (2020) subrayó que el cansancio emocional es un subproducto del trabajo porque se gasta mucha energía para satisfacer las exigencias laborales.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Con respecto al objetivo general, a través de los resultados estadísticos con base a una media de (1.98), se concluye y queda demostrado que los docentes de la IEP de la ciudad de Puno en un 97.3% presentan un nivel de estrés bajo luego del retorno a las clases presenciales. Sin embargo, se identificó que la dimensión ansiedad es la que requiere mayor atención, debido a que es el factor que representa un mayor riesgo en provocar y ocasiona síntomas de estrés a los docentes.

**SEGUNDA:** En cuanto al nivel de estrés causado por ansiedad se obtuvo una media de (2.13) que representó al 92.7% mediante el cual se concluye que los docentes de la IEP de la ciudad de Puno luego del retorno a las clases presenciales presentan un nivel de estrés bajo causado por la ansiedad. Es decir, no se vieron afectados significativamente tanto a nivel físico, psicológico y emocionalmente luego del retorno a las clases presenciales.

**TERCERA:** En cuanto al nivel de estrés causado por depresión y presión laboral se obtuvo una media de (1.96) representando al 100% de los docentes, mediante el cual se concluye que los docentes de la IEP de la ciudad de Puno luego del retorno a las clases presenciales presentan un nivel de estrés bajo causado por la depresión y presión laboral.

**CUARTA:** En cuanto al nivel de estrés causado por la desmotivación y mal afrontamiento, se obtuvo una media de (1.85) representando al 100% de los docentes, mediante el cual se concluye que los docentes de la IEP de la ciudad de Puno luego del retorno a las clases presenciales presentan un nivel de estrés bajo. Es decir, no se vieron afectados significativamente en su motivación y aptitud laboral.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A las autoridades educativas de las instituciones, realizar actividades de prevención y detección del estrés de manera oportuna, puesto que se logró evidenciar la presencia del síndrome en la fase de inicio.

**SEGUNDA:** A los directores de cada una de las instituciones, realizar convenios con las instancias de la Unidad de Gestión Educativa Local para solicitar especialistas que puedan brindar capacitaciones y charlas para el manejo adecuado de las emociones y sentimientos durante su desempeño como docentes.

**TERCERA:** A los docentes, realizar actividades y terapias de relajación, puesto que esto ayudará al desarrollo de su salud mental, física y psicológica.

**CUARTA:** A la comunidad educativa, gestionar e implementar espacios y zonas para realizar actividades motrices tanto como docentes, estudiantes y padres de familias, puesto que para un adecuado clima laboral se requiere de una salud y actitud positiva.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adauto, Moscoso. H. M. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19-2020. In *Universidad Continental*. Tesis de licenciatura - universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10485>
- Albarracín, Y. (2019). *Síndrome de burnout en docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno - 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano. <https://vriunap.pe/repositor/docs/d00006551-Borr.pdf>
- Alcalde, J. (2010). El estrés laboral: Informe técnico sobre estrés en el lugar del trabajo. In *Junta de Andalucía*. <http://www.index-f.com/para/n25/260.php>
- Amarís, M., Madariaga, C., Valle, M., & Zambrano, J. (2012). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Redalyc*, 30(1), 145. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Barbieri, C. (2020). Que se preste la atención necesaria a integrar aprendizaje socioemocional como parte del desarrollo profesional del docente en las respuestas al COVID-19. *En Clúster Educación*, 14–15. <http://cadafamiliaunaescuela.fundabit.gob.pe/images/documentos/fundamentos/Seminario-02-Salud-mental-apoyo-psicosocial-y-aprendizaje-socioemocional.pdf>
- Becerra, H. T. Y. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil I-Cajamarca*. Tesis de licenciatura - Universidad Nacional de Cajamarca. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>
- Bedoya, L., & Conde, V. (2021). *Relación entre el estrés laboral y el comportamiento organizacional en los docentes en tiempos de pandemia de la Institución Educativa 70 005 Corazón de Jesús Puno - 2020*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16906>
- Bedoya, S. (2017). Comunicación interna en instituciones educativas oficiales de la ciudad de Montería. *Universidad de La Laguna*. [http://www.revistalatinacs.org/16SLCS/2017\\_libro/087\\_Bedoya.%0Apdf](http://www.revistalatinacs.org/16SLCS/2017_libro/087_Bedoya.%0Apdf)
- Bermejo, F. (2017). Estrés y síndrome de desgaste profesional en la organización de eventos en el sector de las agencias de comunicación. *Revista Latina de Comunicación Social*. <http://www.revistalatinacs.org/072paper/1225/75es.html>



- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. In *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis* (Pearson, Vol. 53, Issue 9).  
<https://acta.mendelu.cz/search.php?q=investigation+methodology>
- Camargo, B. (2005). Estrés: Síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. *Revista Médico Científica*, 78–79.  
<https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103>
- Carrasco, W. M. (2016). *Saber estudiar con las técnicas y estrategias del método holístico*. <https://vriunap.pe/fedu/upload/2021/p00000297-4-Proy.pdf>
- Carroll, A., & Forrest, K. (2022). Estrés y agotamiento de los docentes en Australia: examen del papel de los factores intrapersonales y ambientales. In *Psicología social de la educación: una revista internacional* (Vol. 25). [https://eric.ed.gov/?q=post-1219 pandemic+stress+levels+in+teachers&id=EJ1340167](https://eric.ed.gov/?q=post-1219+pandemic+stress+levels+in+teachers&id=EJ1340167)
- Chambi, N., & Zela, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 1350–1362. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.280>
- Charcutería, Serpil., Koray, Ozlem., & Kahraman, Emine. (2022). Experiencias de docentes de ciencias durante el proceso de educación a distancia basado en la pandemia y sus recomendaciones sobre el proceso pos pandemia. In *Revista de Educación en Ciencias, Medio Ambiente y Salud* (Vol. 8, Issue 2). <https://eric.ed.gov/?q=post-pandemic+stress+levels+in+teachers&id=EJ1346438>
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Santa Fe, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. In *McGraw-Hill/Interamericana Editores*.  
[https://www.academia.edu/36439074/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion](https://www.academia.edu/36439074/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion)
- Cladellas, R., Castelló, A., & Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Salud Pública*, 54. <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n1.53569>
- Comín, E., & Gracia, A. (2011). MAZ Departamento de prevención. *Estrés y El Riesgo Para La Salud*. <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Cortes, R., & Rojas, G. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *En Scielo*, 8(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>



- Cuevas, M., & García, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Sociología del trabajo. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*, 89–91. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334691005.pdf>
- Díaz, S., & Villar, A. (2020). *Factores de riesgo psicosociales y Nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una Institución Militar de Lima, 2019*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24969>
- Duarte, V., Mosquera, Y., & Sánchez, S. (2020). *Estrés en docentes universitarios: promoviendo el bienestar en tiempos de coronavirus*. tesis de pregrado. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18133/2/2020\\_estres\\_docentes.p](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18133/2/2020_estres_docentes.p)
- Espinoza, M. (2020). *Síndrome de Burnout y aplicación de las medidas de bioseguridad en el personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47345?show=full>
- Esquivel, M. (2005). La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia. In *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia-nid757582/>
- García, J. M. L., Ocampos, A. E. A., & Areco, A. B. (2021). Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia de Covid-19. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 67–75. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.02.67>
- Gómez, A. (2009). El estrés del docente desde la perspectiva médico-laboral. *Conselleria de Cultura Educación y Ciencia*. <http://www.estres.edusanluis.com.ar/2009/08/estres-y-ansiedad.html>
- Guarniz, F. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño profesional de los docentes en Instituciones Educativas durante la pandemia Cascas 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88603>
- Gutiérrez, P., Moran, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE Revista Electrónica de Investigación y Evaluación*, 47–61. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>
- Herman, K., Sebastián, J., Reinke, WM., & Huang, FL. (2021). Predictores individuales y escolares del estrés, el afrontamiento y el bienestar de los maestros durante la pandemia de COVID-19. *Psicología Escolar*, 36(6), 483. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/spq0000456>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGraw Hil). <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>





- Huamán, L., Torres, L. A., Amancio, A. M., & Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Jaramillo, J. (2015). *Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la empresa Prologic S. A. de la ciudad de Guayaquil, año 2014*. <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2000). La organización del trabajo y el estrés. *Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones*, 1, 12–15. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/who-42756>
- Llontop, E. (2016). *Características del estrés laboral en docentes universitarios de una Universidad Particular de Chiclayo, 2015*. Tesis Magistral, Universidad de Piura.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, XIII, 112, 42–80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., & García Espinosa, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Medicina Del Trabajo*, 28(3). <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Naranjo, Andrade. A. (2020). Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19. *Bachelor's Thesis, Universidad Del Azuay*. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33, 171–173.
- Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio san José de Monterrico*. (Tesis de maestría, Universidad de Piura). <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Depresión. Hablemos. 1*. <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2017-depresion-hablemos-dice-oms-mientras-depresion-encabeza-lista-causas-enfermedad>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Estrés*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>



- Parihuamán, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). *Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú*. <https://hdl.handle.net/11042/3022>
- Pezúa, J. (2018). *Estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas estatales en Tingo María*. Tesis maestría, Universidad del centro del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6943>
- Pressley, T., Ja, C., & Aprende, E. (2021). Estrés y ansiedad de los docentes durante la COVID-19: un estudio empírico. *Psicología Escolar*, 36(5), 367–376. <https://eric.ed.gov/?q=post-pandemic+stress+levels+in+teachers&id=EJ1311247>
- Reid, David. B. (2022). Reprimir y compartir: cómo los directores de escuela manejan el estrés y la ansiedad durante el COVID-19. *Liderazgo y Gestión Escolar*, 42(1), 62–78. <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf>
- Reyes, A. (2006). Trastornos de ansiedad guía práctica para diagnóstico y tratamiento. *Trastornos de Ansiedad*. <http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/TrastornoAnsiedad.pdf>
- Sánchez, C. (2017). *Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia*. (Tesis de grado, Universidad militar Nueva Granada, Bogotá). <http://hdl.handle.net/10654/16312>
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en el trabajo de una industria cerealera*. (Tesis de grado Universidad Abierta Interamericana). <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/tc111836.pdf>
- Vargas, K., & Ortiz, G. (2022). Estrés y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen del Distrito de Ilave, Puno – 2021. *Universidad Autónoma de Ica*. <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/1471>
- Vásquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del Inventario Burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo*. Tesis pregrado, Universidad cesar vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46900>
- Vásquez, L. (2020). *Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020*. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57975>



- Villanueva, T. L. (2022). *Estrés laboral y calidad de vida en docentes de educación básica regular en tiempos de pandemia*. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86057>
- Wong, C.-Yin., Pompeo-Fagnoli, Alyson., & Harriot, Wendy. (2022). Enfocándose en el bienestar de los maestros de ESOL durante COVID-19 y más allá. *Revista ELT*, 76(1), 1–10. <https://eric.ed.gov/?q=post-pandemic+stress+levels+in+teachers&id=EJ1324276>
- Zamora, G. (2008). Factores de la organización escolar que configuran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica. *Estudios Pedagógicos*, 34(1), 139–155. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v34n1/art08.pdf>



# ANEXOS

### ANEXO 01: Operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable  Nivel de estrés docente	Nivel de estrés por ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Tensión</li> <li>• Control</li> </ul>	17	Ordinal Con respuesta tipo Likert para los ítems:  (1 = Totalmente en desacuerdo) (2 = En desacuerdo) (3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (4 = De acuerdo) (5 = Totalmente de acuerdo).  Para la variable Nivel de estrés  - Bajo - Medio - Alto
	Nivel de estrés por depresión y presión laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tristeza</li> <li>• Pesimismo</li> <li>• Energía</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Exceso de trabajo</li> </ul>	17	
	Nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de realización personal</li> <li>• Monotonía de la labor desarrollada</li> <li>• Adaptación a los cambios</li> <li>• Recursos para ejercer la labor</li> </ul>	18	

**Fuente:** Elaboración propia.



## ANEXO 02: Instrumento de investigación

### INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS DOCENTE

##### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, se le presenta una serie de afirmaciones acerca de los sentimientos y actitudes que presenta durante la enseñanza. Para lo cual se le solicita responder marcando un casillero en base a la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

##### DATOS GENERALES:

**Género:** Masculino ( ) Femenino ( )  
**Estado civil:** Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )  
**Años de servicio:**.....  
**Condición laboral:** Nombrado ( ) Contratado ( )

Variable: Nivel de estrés docente		Escala valorativa				
D1	Dimensión: Nivel de estrés por ansiedad.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar.					
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo					
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.					
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
9	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.					
10	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
11	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
12	Hay tareas laborales que afronto con temor.					
13	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					
14	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.					
15	Los problemas laborales me ponen agresivo.					
16	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
17	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					



<b>D2</b>	<b>Dimensión: Nivel de estrés por depresión y presión laboral</b>					
18	A menudo siento ganas de llorar.					
19	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.					
20	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
21	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					
22	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
23	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
24	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
25	veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
26	Realizar Programaciones Curriculares me resulta difícil.					
27	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.					
28	En mis clases no hay buen clima de trabajo.					
29	Los alumnos responden con dificultad a mis indicaciones.					
30	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar.					
31	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.					
32	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.					
33	Me siento desbordado por el trabajo.					
34	A veces trato de eludir responsabilidad.					
<b>D3</b>	<b>Dimensión: Nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento</b>					
35	Creo que la mayoría de mis alumnos no me considera un profesor excelente.					
36	Considero que mi trabajo no contribuye a la mejora de la sociedad.					
37	Estoy lejos de la autorrealización laboral.					
38	He perdido la motivación por la enseñanza.					
39	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.					
40	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.					
41	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.					
42	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.					
43	Los padres no me valoran positivamente como profesor.					
44	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.					
45	El trabajo me resulta monótono.					
46	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.					
47	El aula (o aulas) en la que trabajo no me resulta acogedora.					
48	La organización de la institución donde trabajo no me parece buena.					
49	Mis compañeros no cuentan conmigo para lo que sea.					
50	Resuelvo con dificultad los problemas del trabajo.					
51	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) no son muy buenas.					
52	Afronto con deficiencia los problemas que a veces surgen con los compañeros.					

*¡Muchas gracias por su participación!*

### ANEXO 03: Ficha técnica del instrumento



<b>Nombre original del instrumento:</b>	Escala ED-6
<b>Autor y año:</b>	<b>Original:</b> Gutiérrez, Morán y Sanz (2005)
	Adaptación: (Parihuamán, 2017)
<b>Objetivo del instrumento:</b>	El objetivo del instrumento es evaluar el estrés o malestar docente.
<b>Usuarios:</b>	Aplicable a docentes del nivel primaria y secundaria
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Se aplica de forma Individual y se emplea un aproximado de 20 min.
<b>Validez:</b>	Juicio de expertos con un promedio de (0.88)
<b>Confiabilidad:</b>	Presenta un nivel de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach (0,93) considerado como confiabilidad alta.





**ANEXO 04:** Constancia de aplicación del instrumento de la I.E.P N°71013 “Glorioso San Carlos”.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA PUNO  
I.E.P N°71013" GLORIOSO SAN CARLOS"



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

## CONSTANCIA

**El director de la institución educativa n°71013" Glorioso San Carlos "**  
**Puno.**

**Hace constar:**

Que , Srta. Melissa Luz Aguilar Asqui identificado con D.N.I. N° 78460389 egresada de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano, ha ejecutado el proyecto denominado "NIVELES DE ESTRÉS POST PANDEMIA EN DOCENTES DE LA IEP DE LA CIUDAD DE PUNO-2022" realizado en fecha ,desde el 12 al 15 de diciembre del 2022, en el tiempo de ejecución del proyecto de tesis ,ha demostrado puntualidad , honestidad y responsabilidad a favor de la institución educativa.

Se expide el siguiente documento, acuerdo a ley, para los fines que el interesado crea conveniente.

Puno, 15 de diciembre de 2022



Prof. Real V. Calaby Flores  
DIRECCIÓN N° 71013  
LA WISPERALBUNGA SAN CARLOS





INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N°70010  
"GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS"



"Año del Fortalecimiento y la Soberanía Nacional"

## CONSTANCIA

El director de la institución educativa primaria N° 70010 "GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS" PUNO

**Hace constar:**

Que, Srta. Melissa Luz Aguilar Asqui identificado con D.N.I. N° 78460389 egresada de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano, ha ejecutado el proyecto denominado "NIVELES DE ESTRÉS POST PANDEMIA EN DOCENTES DE LA IEP DE LA CIUDAD DE PUNO-2022" realizado en fecha, desde el 14 al 18 de noviembre del 2022, en el tiempo de ejecución del proyecto de tesis, ha demostrado puntualidad, honestidad y responsabilidad a favor de la institución educativa.

Se expide el siguiente documento, acuerdo a ley, para los fines que el interesado crea conveniente

Puno, 18 de noviembre de 2022



  
Prof. Sahico Palomino Sanzuz  
SUB DIRECTOR  
NIVEL PRIMARIO



Escolar San Carlos”



## ANEXO 06: Constancia de aplicación del instrumento de la I.E.P N°70005 “Corazón



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70005**  
*“Corazón de Jesús”*  
C.M. 0230151  
SE APERTURÓ EL AÑO DE 1867, PLANTEL CENTENARIO  
Jr. Cajamarca N° 211 - Telf. (051) 354206



---

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

## CONSTANCIA


**EL QUE; SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70005 "CORAZÓN DE JESÚS" PUNO**

**Hace constar:**

Que , Srta. Melissa Luz Aguilar Asqui identificado con D.N.I. N° 78460389 egresada de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano, ha ejecutado el proyecto denominado "NIVELES DE ESTRÉS POST PANDEMIA EN DOCENTES DE LA IEP DE LA CIUDAD DE PUNO-2022" realizado en fecha , desde el 05 al 09 de diciembre del 2022, en el tiempo de ejecución del proyecto de tesis ,ha demostrado puntualidad, honestidad y responsabilidad a favor de la Institución Educativa.

Se expide el siguiente documento, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Puno, 09 de diciembre de 2022



---

*"Líder y Pionera en Educación"*

Escaneado con CamScanner



de Jesús”





**ANEXO 08:** Vaciado de datos al programa SPSS para los análisis estadísticos.

\*BASE Y PROCESAMIENTO DE DATOS - ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ayuda Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	INST	Sexo	ESTCVL	ASERV	CONDLAB	ANSIE	DEPRE	DESMOT	var	var	var	var	var	var	var	var
1	1	1	2	3	1	2.65	2.00	1.50								
2	1	1	2	3	1	1.65	2.00	2.00								
3	1	1	2	3	1	2.06	2.00	1.44								
4	1	1	2	3	1	2.18	1.59	1.28								
5	1	1	2	3	1	2.29	2.18	1.78								
6	1	1	2	3	1	2.24	1.59	1.56								
7	1	1	2	2	2	1.76	1.71	1.22								
8	1	1	2	3	2	2.12	2.18	1.44								
9	1	1	2	3	1	1.82	1.59	1.61								
10	1	1	2	3	1	1.88	1.65	2.00								
11	1	1	2	3	1	1.71	1.65	1.44								
12	1	1	2	3	1	1.35	1.00	1.61								
13	1	1	2	3	1	1.65	1.88	1.44								
14	1	2	2	3	1	2.65	1.53	1.67								
15	1	2	1	3	1	2.41	2.29	2.00								
16	1	2	2	3	2	1.71	2.18	1.67								
17	1	2	2	3	1	1.53	1.65	1.44								
18	1	2	2	3	1	2.24	1.82	1.67								
19	1	2	2	2	2	1.71	1.94	1.39								
20	1	2	2	3	1	1.76	1.41	1.50								
21	1	2	1	3	1	1.82	1.35	1.39								
22	1	2	2	3	1	1.65	1.76	1.56								
23	1	2	2	3	1	2.24	1.76	1.72								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Ve a Configuración para activar Windows.

ANEXO 09: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PG:</b> ¿Cuál es el nivel de estrés post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés por ansiedad post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés por depresión y presión laboral post pandemia de los docentes en la IEP de Puno 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p><b>OG:</b> Determinar el nivel de estrés post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>OE1:</b> Identificar el nivel de estrés post pandemia por ansiedad de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Identificar el nivel de estrés post pandemia por depresión y presión laboral de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022.</p>	<p><b>HG:</b> El nivel de estrés post pandemia de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022. Es alto.</p>	<p><b>Variable</b></p> <p>Nivel de estrés docente</p>	<p>Nivel de estrés por ansiedad</p> <p>Nivel de estrés por depresión y presión laboral</p> <p>Nivel de estrés por desmotivación y mal afrontamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Tensión</li> <li>• Control</li> <li>• Tristeza</li> <li>• Pesimismo</li> <li>• Energía</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Exceso de trabajo</li> <li>• Nivel de realización personal</li> <li>• Monotonía de la labor desarrollada</li> <li>• Adaptación a los cambios</li> <li>• Recursos para ejercer la labor</li> </ul>	<p>Enfoque o paradigma de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuantitativo</li> </ul> <p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Básica descriptiva</li> </ul> <p>Diseño de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No experimental</li> </ul> <p>Nivel o alcance de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descriptiva</li> <li>- Técnica</li> <li>- Encuesta</li> </ul> <p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escala ED-6</li> </ul> <p>Población</p> <p>Docentes del nivel primario que laboran en la ciudad de Puno.</p> <p>Muestra</p> <p>112 docentes a través del muestreo censal, se</p>



la ciudad de Puno 2022?	<b>OE3:</b> Identificar el nivel de estrés post pandemia por desmotivación y mal afrontamiento de los docentes en la IEP de la ciudad de Puno 2022.					considerará 3 del instituciones del nivel primario.
-------------------------	---	--	--	--	--	---

**Fuente:** Elaboración propia.



## ANEXO 10: Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Melissa Luz Aguilar Asqui,  
identificado con DNI 78460389 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
Educación Primaria

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:  
" Niveles de estrés post pandemia en docentes de la  
IEP de la ciudad de Puno - 2022 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 20 de diciembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



## ANEXO 11: Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Melissa Luz Aguilar Asqui,  
identificado con DNI 78460389 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Educación Primaria

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ Niveles de estrés post pandemia en docentes de la IEP de la ciudad de Puno - 2022 ”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 20 de diciembre del 2023

  
FIRMA (obligatoria)



Huella