

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Estrés laboral y ansiedad en docentes de la Universidad Nacional  
de Tumbes - Perú 2022

TESIS para optar el Título profesional de licenciada en psicología

Autora: Br. Sofia Marlen Oyola Risco

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Estrés laboral y ansiedad en docentes de la Universidad Nacional  
de Tumbes - Perú 2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Rhor García-Godos Eva Matilde (presidenta):

Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada (secretaria):

Dr. Pedro Fre Infante Sanjinez (vocal):

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



Estrés laboral y ansiedad en docentes de la Universidad Nacional  
de Tumbes - Perú 2022

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y  
forma.

Sofia Marlen Oyola Risco (Autora)

Dr. Alexander Ordinola Luna (Asesor)

Tumbes, 2024

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a veinte días del mes de mayo del dos mil veinticuatro, siendo las nueve horas y treinta minutos, en la Sala de Usos Múltiples del Centro Académico de Investigación Psicológica de la Universidad Nacional de Tumbes – Ciudad Universitaria, designado por Resolución N°18-2022/UNTUMBES-FACSO-D, Dra. EVA MATILDE RHOR GARCÍA GODOS (Presidente), Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA (Secretaria) y Dr. PEDRO FRE INFANTE SANJINEZ (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Mg. Alexander Ordinola Luna como asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022", para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA, presentado por la:

**Br. Sofia Marlen Oyola Risco**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo 75. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Br. Sofia Marlen Oyola Risco, aprobada por unanimidad, con calificativo de regular. Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el Jurado le indica.

En consecuencia, queda expedita para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de Licenciada en Psicología, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N°30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce horas y treinta minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 20 de mayo del 2024.

Dra. EVA MATILDE RHOR GARCÍA GODOS  
DNI N° 00248288  
Código ORCID [orcid.org/0000-0002-6972-3421](https://orcid.org/0000-0002-6972-3421)  
Presidente

Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA  
DNI N°43512438  
Código ORCID 0000-0001-5676-936X  
Secretaria

Dr. PEDRO FRE INFANTE SANJINES  
DNI N° 00371505  
Código ORCID **0000-0002-4679-8420**

Vocal

- C.c.
- Jurados (03)
  - Asesor
  - Interesado
  - Coasesor (es)
  - Archivo (Decanato)

## REPORTE TURNITIN

### Estrés laboral y ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDÍCE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.untumbes.edu.pe](https://repositorio.untumbes.edu.pe)

Fuente de Internet

5%

2

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

4%

3

[psicologiadeltrabajo.fandom.com](https://psicologiadeltrabajo.fandom.com)

Fuente de Internet

3%

4

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

5

[www.untumbes.edu.pe](https://www.untumbes.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

6

[www.repositorio.usac.edu.gt](https://www.repositorio.usac.edu.gt)

Fuente de Internet

1%

7

[www.repositorio.autonomadeica.edu.pe](https://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe)

Fuente de Internet

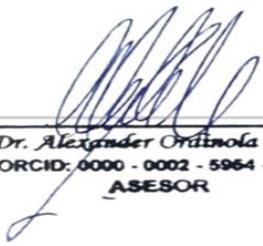
1%

8

[repositorij.ffzg.unizg.hr](https://repositorij.ffzg.unizg.hr)

Fuente de Internet

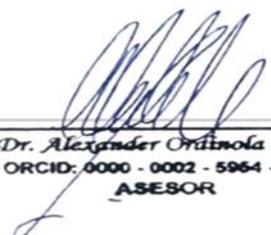
1%

  
Dr. Alexander Oránola Luna  
ORCID: 0000 - 0002 - 5964 - 4788  
ASESOR

9	Submitted to HTM (Haridus- ja Teadusministeerium) Trabajo del estudiante	1 %
10	idoc.pub Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	larepublica.pe Fuente de Internet	<1 %
13	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
14	dspace.udla.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	Kléber Leonardo Párraga-Párraga, Gustavo Rafael Escobar-Delgado. "ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA POR EL CAMBIO DE MODALIDAD DE ESTUDIO PRESENCIAL A VIRTUAL", REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA "YACHASUN", 2020 Publicación	<1 %
16	unade.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
17	dspace.uclv.edu.cu Fuente de Internet	<1 %

  
 Dr. Alexander Ordóñez Luna  
 ORCID: 0000 - 0002 - 5964 - 4788  
 ASESOR

18	<a href="https://repositorio.uti.edu.ec">repositorio.uti.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad Peruana Union Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
23	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="https://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="https://latam.redilat.org">latam.redilat.org</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="https://www.untrm.edu.pe">www.untrm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="https://repositorio.utea.edu.pe">repositorio.utea.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="https://repositorio.puce.edu.ec">repositorio.puce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="https://uvadoc.uva.es">uvadoc.uva.es</a>	

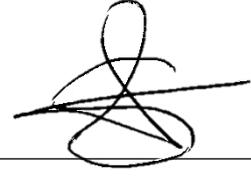
  
 Dr. Alexander Ordóñez Luna  
 ORCID: 0000 - 0002 - 5964 - 4788  
 ASESOR

		<1 %
30	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<1 %
31	<b>pdfs.semanticscholar.org</b> Fuente de Internet	<1 %
32	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
33	<b>repository.javeriana.edu.co</b> Fuente de Internet	<1 %
34	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
35	<b>www.redalyc.org</b> Fuente de Internet	<1 %
36	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<1 %
37	<b>Submitted to Universidad de Celaya</b> Trabajo del estudiante	<1 %
38	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
39	<b>www.agcba.gov.ar</b> Fuente de Internet	<1 %

  
 Dr. Alexander Ordóñez Luna  
 ORCID: 0000 - 0002 - 5964 - 4788  
 ASESOR

## RESPONSABLES

Sofia Marlen Oyola Risco (Autora)



---

Dr. Alexander Ordinola Luna (Asesor)



---

## DEDICATORIA

A mis amigos, familiares y padres que con su esfuerzo y motivación me ayudaron a cumplir uno más de mis sueños y objetivos.

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi asesor al Dr. Alexander Ordinola Luna, por su paciencia, su apoyo y sus conocimientos los cuales me permitieron realizar mi tesis paso a paso. También agradezco a las autoridades pertenecientes a la Universidad Nacional de Tumbes y a sus docentes por darme la oportunidad de realizar este estudio a través de sus autorizaciones y su apoyo, ya que sin su ayuda no hubiera finalizado la presente investigación. Además, quiero agradecer a mis compañeros y amigos por el apoyo moral en la realización de la tesis, así como también a mis padres quienes con orgullo y motivación me acompañaron y alentaron para alcanzar este sueño.

## ÍNDICE

Carátula .....	i
Acta de sustentación.....	iv
Reporte turnitin.....	v
Responsables .....	ix
Dedicatoria .....	x
Agradecimiento .....	xi
Índice .....	xii
Índice de tablas .....	xiii
Índice de figuras .....	xiv
Índice de anexos .....	xv
Resumen .....	xvi
Abstract.....	xvii
I. Introducción.....	18
II. Revisión de literatura .....	26
III. Materiales y metodos .....	44
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	44
3.2. Hipótesis .....	45
3.3. Población, muestra y muestreo .....	45
3.4. Criterios de selección .....	46
3.5. Técnicas .....	47
3.6. Procedimiento de análisis de datos .....	48
3.7. Aspectos éticos .....	49
IV. Resultados y discusión.....	50
4.1. Resultados .....	50
4.2. Discusión .....	54
V. Conclusiones.....	58
VI. Recomendaciones.....	59
VII. Referencias Bibliográficas.....	60
VIII. Anexos.....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de docentes de la Universidad Nacional de Tumbes .....	45
Tabla 2 Distribución de la muestra de docentes .....	46
Tabla 3 Correlación $r$ de Pearson entre ansiedad y estrés laboral en docentes universitarios .....	50
Tabla 4 Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de estrés laboral y Ansiedad.....	53
Tabla 5 Prueba de Normalidad Shapiro Wilk.....	77

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel de estrés laboral en docentes universitarios .....	51
<b>Figura 2</b> Nivel de ansiedad en los docentes universitarios .....	52

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: <i>Matriz de consistencia</i> .....	67
Anexo 2: Operacionalización de variable estrés laboral .....	68
Anexo 3: Operacionalización de variable ansiedad .....	69
Anexo 4: Cuestionario de estrés laboral .....	70
Anexo 5: Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung. ....	71
Anexo 6: Ficha técnica del cuestionario de estrés laboral .....	72
Anexo 7: Ficha técnica del cuestionario de ansiedad de Zung.....	73
Anexo 8: Certificado de validez de expertos del cuestionario de estrés laboral.....	74
Anexo 9: Confiabilidad y validez de la adaptación del instrumento de ansiedad de Zung .....	75
Anexo 10: Prueba de normalidad.....	77
Anexo 11: Prueba piloto.....	78
Anexo 12: Declaración de autenticidad .....	83
Anexo 13: Certificación de asesor.....	84
Anexo 14: Resolución de jurados.....	84
Anexo 15: Resolución de aprobación de proyecto de tesis .....	87
Anexo 16: Resolución de ampliación de vigencia.....	89

## RESUMEN

A partir del inicio de la pandemia, que ocasionó grandes cambios en la dinámica e interacción de la población, se logró observar situaciones específicas en el sector educación, sobre todo en la educación superior, afrontando así los docentes cambios en la metodología, didáctica y enseñanza, de esta manera el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022, para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta una metodología de tipo básica con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, asimismo, persiguió un diseño no experimental con una temporalidad transeccional, los instrumentos empleados fueron el cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson (1981) y Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (1995), los mismos que se aplicaron a una muestra de 50 docentes universitarios de 5 facultades que laboran en la universidad del estudio. En cuanto a los resultados se logró determinar la existencia de una correlación moderada significativa  $r = 0.462$ ; Sig. = 0.001, resultado que permitió aceptar la hipótesis de investigación, determinando que a menor estrés laboral menor ansiedad, respectos a los niveles de estrés laboral se observó que el 26% presentó nivel moderado y el 74% bajo, asimismo, en cuanto a los niveles de ansiedad, el 96% de docentes presentaron niveles normales de ansiedad y solo 4% se ubicó en presencia mínima de ansiedad moderada. Finalmente, solo se encontró correlación moderada positiva y significativa entre la dimensión despersonalización y ansiedad  $r = 0.448$ ; Sig. = 0.001.

**Palabras claves:** *Ansiedad, COVID-19, Docente Universitario; Estrés Laboral, Salud Mental.*

## ABSTRACT

Since the beginning of the pandemic, which caused great changes in the dynamics and interaction of the population, specific situations were observed in the education sector, especially in higher education, thus teachers facing changes in methodology, didactics and teaching. In this way, the objective of this research was to determine the relationship between work stress and anxiety in teachers at the National University of Tumbes - Peru 2022. For the development of the research, a basic methodology was taken into account with a quantitative approach, correlational level, likewise, pursued a non-experimental design with a transectional temporality, the instruments used were the work stress questionnaire of Maslach and Jackson (1981) and the self-assessment scale of anxiety of Zung (1995), the same which were applied to a sample of 50 university professors from 5 faculties who work at the university of the study. Regarding the results, it was possible to determine the existence of a significant moderate correlation  $r = 0.462$ ; Sig. = 0.001, a result that allowed us to accept the research hypothesis, determining that the less work stress, the less anxiety. Regarding the levels of work stress, it was observed that 26% presented a moderate level and 74% had a low level, likewise, in terms of anxiety levels, 96% of teachers presented normal levels of anxiety and only 4% were in minimal presence of moderate anxiety. Finally, only a moderate positive and significant correlation was found between the depersonalization dimension and anxiety  $r = 0.448$ ; Sig. = 0.001.

**Keywords:** *Anxiety, COVID-19, University Professor; Work Stress, Mental Health.*

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio surgió al presenciar la relación entre la ansiedad y el estrés laboral que experimentan los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes durante el confinamiento a causa de la COVID – 19, como es conocido, el inicio de la pandemia marcó modificaciones en el estilo de enseñanza, la modalidad de trabajo pasó del salón de clases a su aplicación plataformas virtuales con uso del internet, campus virtuales para colgar exámenes o trabajos de forma asincrónica o sincrónica.

Actualmente, la existencia del nuevo virus el COVID-19 ha despertado interés, preocupación, pues ha desencadenado un impacto negativo en la salud física y mental en la población mundial; en el área profesional son los maestros universitarios quienes se han visto afectados puesto que su práctica es ejercida bajo una modalidad virtual, sistema que conllevaría a que presenten las siguientes problemáticas: Satisfacción laboral baja, índices de estrés elevados, desanimo en la ejecución de la práctica laboral, entre otros (Camacho et al., 2021).

Ante los cambios enfrentados, producto de las restricciones para disminuir las olas de contagio, los docentes tuvieron la obligación de innovar los métodos de enseñanza, adaptándose a nuevos estilos de trabajo, cambiando la rutina laboral, lo cual generó cargas laborales, y afectaciones en su bienestar, resultando cada vez más evidente sintomatología de estrés y ansiedad (Rojas, 2022).

Es así que, el impacto generado por la COVID 19 ha sido notablemente significativo, especialmente en el ámbito universitario, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) la pandemia ha transformado la vida cotidiana de la población en sus totalidad, incluyendo el sistema educativo, de manera abrupta, las aulas presenciales se vieron reemplazadas por entornos virtuales, provocando una completa modificación en el escenario académico, de tal modo que tanto docentes y estudiantes se encontraron ante la necesidad de adaptarse hacia estos nuevos métodos y estrategias de enseñanza para mantener la continuidad de los contenidos programados en los planes de estudios y curricular.

El repentino paso de la instrucción cara a cara a la emergente educación virtual, como vía para mantener los estándares de calidad educativa, provocaron una serie de transformaciones en la comunidad docente (nuevas estrategias de interacción, nuevas formas de enseñanza, adaptación de plataformas virtuales) las cuales afectan las nuevas necesidades de los alumnos, el desempeño académico y el estado psicológico de los docentes (Morales, 2022).

Los cambios en el contexto actual exigen una mayor adaptabilidad por parte del profesorado, por tanto, se generan impactos en los sistemas, organizaciones de trabajo, mayores exigencias cognitivas, físicas y emocionales que provocan constantemente estrés laboral y ansiedad (Ramos, 2022).

La presencia de estrés en el sector educativo refleja una amplia gama de síntomas y signos vinculados a la experiencia laboral, insatisfacción, episodios persistentes de estrés crónico, la falta de empatía por las personas involucradas en el proceso de enseñanza, en este caso en particular involucra a los agentes activos que son docentes y estudiantes, ahora bien, con la existencia del virus COVID-19 en el sistema educativo convencional ha evolucionado hacia aulas virtuales utilizando plataformas (Zoom, Webex, entre otros), dando lugar a un conjunto de cambios y adaptaciones emergentes que producen signos de estrés, episodios de ansiedad que generan repercusiones en los docentes a cargo de la enseñanza de los estudiantes universitarios (González, 2020)

Lo que se buscó con la presente investigación fue detectar el impacto que generó el estrés laboral y la ansiedad en el docente universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, puesto que con la aparición del virus COVID 19, se han visto afectados en el ámbito académico, si bien es cierto, los docentes hacen sus máximos esfuerzos por impartir sus enseñanzas a los estudiantes universitarios, sin embargo, tienen dificultades para adaptarse a las nuevas exigencias de trabajo virtual, esta situación ha generado en los docentes problemas que afectan su salud mental al estar sometidos a altos niveles de estrés académico y ansiedad, por lo tanto, fue crucial llevar a cabo este estudio (Torres, 2022).

La instrucción de alto nivel representa hoy un desafío para la educación superior y quizás el desafío más apremiante e inevitable de nuestra era, como la globalización, donde el desarrollo económico y la aspiración de edificar una sociedad basada en el conocimiento, son de suma importancia para la coexistencia humana, el bienestar y la felicidad, para la generación actual como para generaciones futuras (Rivas y Navas, 2020).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2015) refiere que la educación es uno de los derechos fundamentales e incluso es una exigencia inherente a la naturaleza humana, además, es un factor esencial en el desarrollo personal, social y económico, reiterando que el propósito de dicha educación debe ser visto desde una amplia perspectiva puesto que una persona con educación logrará cumplir sus expectativas personales, derechos, gozar de una vida y trabajo digno, contribuyendo así al desarrollo integral del medio en el que vive.

Sin embargo, a pesar del paso del tiempo, esta situación no ha cambiado significativamente, dado que la sociedad experimenta cambios constantes altamente exigentes que afectan a los docentes debido a los desafíos que enfrentan para brindar una educación de calidad, por este motivo los educadores están constantemente sujetos a las demandas de tomar decisiones importantes, mantenerse al tanto de los desarrollos tecnológicos y realizar cambios e innovaciones efectivas (Ramos, 2022). Por tanto, el estrés en el ámbito laboral se manifiesta de manera variable, ya sea en mayor o menor grado, en el desempeño diario o desarrollo de actividades (Barraza, 2006).

Estudios como el presentado por Collantes (2021) coinciden en que el estrés en el ámbito laboral se ha transformado en uno de los motivos principales de despidos en ciertas ocupaciones, entre ellas la docencia. Por parte de Mansilla (2012) refiere que el trabajador estresado no ejerce sus labores cómo debería, puesto que afecta el bienestar físico, psicológico y emocional, el cual repercute en cada área de trabajo.

El Perú no es ajeno a este problema, dado que el sistema educativo atraviesa una severa crisis en la calidad del proceso educativo sufriendo impactos significativos en las últimas décadas, comprometiendo el estatus económico, social y profesional de la población docente que se deteriora cada vez más, desvalorizando las propuestas de cambio social para adquirir y construir la estructura del conocimiento (Ministerio de Educación del Perú, 2006).

Por parte de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2021) explica que, a lo largo de los años, ha aumentado la necesidad de maestros que puedan practicar sus conocimientos de manera efectiva, sin embargo, en el citado informe, las estadísticas presentadas sobre despidos docentes en las últimas décadas permiten concluir que los docentes se apegan a lo requerido y no prestan atención al desarrollo de las competencias básicas de los estudiantes, hito fundamental para el desarrollo y rendimiento académico de estos, es así que, desde la aparición de la Ley N° 30220 muchos docentes han optado por no continuar con sus estudios superiores por no contar con el tiempo suficiente para realizar ambas actividades al mismo tiempo, por ser demasiado estrictas (Ministerio de Educación del Perú, 2014)

Según Fernández (2008) los docentes creen que la burocracia se interpone en el camino de su educación, junto con demasiado papeleo con sistemas de evaluación, proyectos o ubicaciones, planes de estudio, preparación de programas, de materiales, un trabajo desagradecido pero legalmente obligatorio, que reduce el tiempo que conlleva prepararse para las lecciones y eventualmente enseñar; todas estas exigencias hacen del trabajo docente un ejercicio complicado, y por lo tanto conlleva a una mala calidad de educación para los estudiantes.

La incomodidad experimentada por los docentes es una realidad que tiene consecuencias como bajo rendimiento, estrés y altos niveles de ansiedad en quienes ejercen esta profesión (Vindel et al., 1994). Basta con analizar el tiempo que los docentes dedican a los alumnos en clase, y otras actividades complementarias que deben desarrollarse para un adecuado proceso de enseñanza – aprendizaje para comprender que es un trabajo que provoca estrés severo y genera niveles altos de ansiedad que muchas veces conduce al cansancio, la fatiga excesiva, dolores de cabeza, molestias musculares, cambios de humor y otros (Sierra et al., 2003)

Asimismo, existen otros componentes que contribuyen con los episodios de estrés laboral y ansiedad en los docentes, ya que dependiendo de la institución las aulas de clases están divididas con hasta 50 estudiantes, esta cantidad de alumnado implica mayor preparación, esfuerzos del docente por captar la atención e interés del alumnado, viviendo una constante preocupación por crear estrategias que desarrollen aprendizajes atractivos y alcanzables (Gutiérrez et al., 2005)

Desde la propuesta de Bandura (1997) las actividades o acciones que cada individuo ejecuta con interés o placer se transforman en un estímulo, la enseñanza, significa que los profesores tienen diferentes motivaciones para hacer su trabajo. Es así que el estrés laboral y ansiedad han ido en aumento en estos últimos años viéndose afectado el rendimiento de los docentes quienes forman parte del proceso de estudio, que a pesar de adaptarse a estos nuevos cambios y metodologías, es inevitable mencionar que estos cambios han traído consigo complicaciones las cuales se detallan de acuerdo a lo encontrado por Clavijo (2021) quien indicó que las razones principales que originan el estrés laboral en la educación virtual en 317 docentes en países latinoamericanos son “el 38.4% de la cantidad de trabajos que deben revisar y el 37.8% atender las responsabilidades del hogar, las razones más altas se relacionan con presiones externas 22.1% de la comunicación con los padres de familia” (p. 15).

Alonso et al. (2018) ha compartido estadísticas que revelan que aproximadamente 265 millones de personas en todo el mundo padecen de ansiedad, siendo el 63% mujeres y el 37% hombres, la prevalencia de la

ansiedad se refleja también en Estados Unidos, donde afecta a 40 millones de adultos, de los cuales casi la mitad, un 47%, experimenta ansiedad con frecuencia identificándose una tendencia: aquellos con educación superior presentan una menor propensión a padecer ansiedad, por lo tanto, estos hallazgos resaltan la complejidad, variabilidad de la relación entre la educación superior y la ansiedad en diferentes contextos, subrayando la necesidad de abordar este tema.

Organización Panamericana de la Salud (2022) manifestó que, debido a la coyuntura de la pandemia por la COVID 19, la depresión y la ansiedad han ido en aumento hasta un 25% en todo el planeta, destacando que posiblemente el 90% de los países que formaron parte del estudio, incluyan como medidas de respuesta apoyo psicosocial y salud mental, para llegar a manejar la situación.

Además, Según Sánchez et al. (2020) los maestros que desarrollaron sus clases de manera virtual obligatoriamente pese a no tener la experiencia o capacitación fue un elemento vinculado a la ansiedad y estrés laboral, así como el temor a su salud, crisis económica, y el miedo a perder un familiar. En el país vecino del norte en Ecuador, Párraga y Escobar (2020) encontraron que el 90% de los evaluados contaban con estrés laboral en los distintos niveles.

En el Perú, Chiclayo se encontraron estudios como el estudio presentado por Dávila y Díaz (2015) quienes encontraron que el 60% de la muestra conformada por profesores presentan niveles de estrés laboral altos, así como también factores que tienen relación a la insatisfacción, al desgaste emocional, siendo del 37% ubicados en el nivel medio de mérito profesional y el 47% relacionados con las demandas en el trabajo.

A nivel local, la ciudad de Tumbes no escapa a esta realidad, como lo señala Clavijo (2021) el 100% de los profesores presentaban niveles elevados de estrés laboral. Las dimensiones que más destacaban eran la ansiedad y la depresión alcanzando ambas el 100%, seguidas por la desmotivación con un 93%, presiones con el 92%, y creencias desadaptativas con un 70%. Todas estas dimensiones se situaron en niveles elevados, según las categorías de mal

afrontamiento, resultados revelan la magnitud de la problemática en el ámbito local.

Las demandas impuestas por el sistema académico para asegurar una educación de calidad ejercen presión sobre los docentes, generando niveles de estrés que se han acentuado con la llegada del COVID-19, la nueva enfermedad global. Esta situación ha dado lugar a circunstancias preocupantes para los docentes, quienes experimentan ansiedad y estrés en su entorno laboral. Este fenómeno resulta en un significativo desequilibrio entre las exigencias externas e internas del profesorado, como señala Cifuentes (2020) La presencia de la pandemia ha intensificado aún más los desafíos a los que se enfrentan los educadores en la actualidad.

Debido al estado de contingencia a las distintas dificultades que presentan los docentes en esta última década la cual se está travesando distintas pandemias como la de la COVID 19, se consideró la realización de esta investigación surgiendo la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022?

Este estudio se basó en la investigación del estrés laboral y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, puesto que en la actualidad por la presencia del virus SARS - CoV- 2 han aumentado los niveles de ansiedad y estrés académico, los cuales están perjudicando las enseñanzas impartidas por los docentes de esta población, por tanto, este estudio se centró en la relación de ambas variables, puesto este problema que está afectando a los docentes en las diversas áreas tales como la de su salud física y mental.

A nivel teórico, se justifica debido a que el presente estudio brindó datos relevantes sobre sus variables, además proporcionará teorías, enfoques que fundamentan la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad, por consiguiente, esta investigación precisa una postura clara que explica su relación.

Desde un nivel práctico, la investigación permitió determinar los niveles de ansiedad y estrés laboral en la población docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, lo que a su vez sirvió para que la institución pueda ejecutar medidas

o estrategias para poder reducir las presentes patologías que perjudican el desempeño académico del profesorado universitario.

Desde una visión social, se permitió conocer la realidad problemática de ambas variables, además, los datos obtenidos de la relación entre el estrés laboral y la ansiedad aportará información que beneficiará a otros autores que estudien las variables de forma relacional o directa, también se logró identificar el impacto en la población docente universitaria en Tumbes, para que a futuro la institución proporcione la atención y sugerencias para lograr disminuir el riesgo que se puede generar en la salud mental y física de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes.

Con el fin de responder al planteamiento de problema, se planteó el objetivo general para determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022; con respecto a los objetivos específicos estos fueron: 1. Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022; 2. Identificar los niveles de ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022; 3. Determinar la relación entre la ansiedad y cansancio emocional, despersonalización y realización personal en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

El estrés es uno de los problemas de salud más comunes en la sociedad actual, considerado un fenómeno multivariante que surge de la relación entre una persona, los acontecimientos de su entorno, percibido como excesivo o amenazante para sus recursos y peligroso para su salud, término introducido en la vida cotidiana desde el siglo XXI por su presencia en diversos ámbitos de la vida (Cortés, 2021).

El concepto de estrés se utiliza a menudo para referirse a la tensión o estrés nervioso o emocional; diversos enfoques han definido el término de estrés como una respuesta general no específica a un evento estimulante o como una transacción cognitiva entre una persona y el medio ambiente (Ayuso, 2006).

Según Selye (1936), el estrés, sus causas, adaptaciones y consecuencias están determinadas por la personalidad de cada persona, las condiciones ambientales, la estructura cognitiva y la resiliencia individual.

Según Croos y Kelly en 1984 ( como se citó en Ribera et al. 1993) mencionan que es evidente que muchos sujetos han experimentado estrés en algún punto de su vida cotidiana debido a las responsabilidades tanto en el hogar como en el trabajo, así como la dificultad para separar la vida personal de la profesional, la carencia de recursos para diversas habilidades, menos tiempo dedicado hoy al entretenimiento, juego o relajación, generan estrés, cuyas consecuencias pueden ser graves para el bienestar psicológico y mental de la persona.

Selye (1936) describió el estrés como una reacción fisiológica genérica de un organismo a cualquier necesidad que se le presente, argumentó que cualquier provocación o incitación puede desencadenar un estresor siempre que induzca en el organismo la correspondiente respuesta regulada biológicamente, sin embargo, no considera a los estímulos de enfermedad mental como agente causal.

Selye (1976) menciona cuando un sujeto se enfrenta a una situación novedosa, el cerebro captura y analiza la información recibida por los sentidos, conectándola con recuerdos almacenados de experiencias anteriores, en caso de que la valoración sea desfavorable, envía una señal para liberar la hormona adrenalina, colocando al cuerpo en un estado de resistencia o alerta, manifestando síntomas, signos de fatiga y agotamiento, gran parte de las situaciones, cuando cesamos de percibir una amenaza, el cuerpo tiende a recuperarse; sin embargo, si la condición persiste, podría conducir a un estado de agotamiento o cansancio permanente.

Entonces encontraremos que los niveles de resistencia caen, desencadenando nuevas señales de advertencia y comenzando el malestar físico y emocional, si esta condición persiste, la persona comenzará a tener problemas e incluso a enfermarse (Selye, 1976)

Como se ha podido evidenciar, las definiciones de los autores difieren en que el estrés significa primero un estímulo y segundo una respuesta, ahora es común encontrar en la literatura el uso ambiguo de este primer término, incluso si se usa para referirse a la relación entre ambos significados (González de Rivera y Cols, 1980).

Engel (1962) se refiere al término de manera más amplia y basa su interpretación en mecanismos de defensa psicológicos, previos a la activación de cualquier sistema ante cualquier proceso interno o externo, incluyendo la necesidad del organismo.

El trabajo de Holmes y Rahe (1967) se centró en el enfoque de las circunstancias o eventos importantes que causan cambios significativos en la vida de una persona y que necesitan ser reajustados, en esta línea, medir el potencial estresante de varios eventos críticos, e intentar vincular la aparición de la enfermedad con el estrés.

La conexión sobre los supuestos de Engel (1962) y Holmes y Rahe (1967), establecidos en la propuesta de Wolf (1996) donde el estrés de la vida es la única respuesta humana a los estímulos nocivos y amenazantes de todo tipo, argumentando que las afecciones inducidas por estrés surgen cuando una

persona evalúa las amenazas de forma repetida e intensa, provocando patrones de respuesta fisiológica estereotipados, un enfoque apropiado y eficiente para lidiar con amenazas personales o simbólicas que implica adoptar estrategias que sean efectivas y adecuadas en respuesta a dichas situaciones.

En los años 80 se estudiaban pequeños eventos que ocurren a diario y no apreciados hasta entonces, así como estresores menores que permanecían estables en el ambiente a menor intensidad, pero por un período más prolongado como el ruido, la sobrecarga, la contaminación, etc (Merín et al., 1995)

De esta manera se puede observar que el estrés viene siendo investigado y moldeado de diversas formas, después de Gaillard (1993), se pueden resumir estos enfoques de la siguiente manera:

1. Variable de entrada: Este enfoque se centra los estudios de estrés en las demandas ambientales. Se hace una distinción entre los factores de estrés que son independientes de la tarea (temperatura, ruido, entre otros) y aquellos que son relevantes para los requisitos de dicha tarea (temporizador, ritmo de trabajo, etc. Gaillard (1993). Aquí hay cuatro tipos de factores estresantes que difieren principalmente en su duración:
  - a. Estresores crónicos y agudos: como encontrarse con un perro agresivo (Gaillard, 1993)
  - b. Secuencia de estrés o secuencia de eventos que ocurre durante un largo período de tiempo después del evento inicial: la pérdida de un familiar o amigo cercano (Gaillard, 1993).
  - c. Estresores crónicos intermitentes: como problemas de intimidad sexual (Gaillard, 1993).
  - d. Los factores estresantes crónicos: como el estrés relacionado con el trabajo, pueden o no resultar de un evento discreto que continúa durante un largo período de tiempo (Gaillard, 1993).

2. Resultados o respuestas: Según Gaillard (1993), refiere a las respuestas subjetivas, fisiológicas y conductuales que ocurren en situaciones estresantes. Encontramos dos componentes relacionados:
  - a) Componente fisiológico: Esto incluye un aumento en el nivel de activación física, la agitación, que se expresa, como un aumento del ritmo cardíaco o una respiración acelerada, la respuesta de dos componentes (psicológico y fisiológico) se denomina estrés(González de Rivera et al., 1991).
  - b) Componente psicológico: Incluye comportamientos, patrones de pensamiento y emociones que se caracterizan por la exaltación(Rojo, 2011).
3. Estado: El sujeto se siente tenso y amenazado según la valoración subjetiva de la situación(Rojo, 2011).
4. Proceso: Los síntomas del estrés aparecen lentamente con el tiempo e incluyen factores estresantes que son difíciles de detener incluso después de que el desencadenante desaparece. Este proceso implica continuos ajustes e interacciones (transacciones) entre las personas y el medio ambiente. El estrés surge de un desequilibrio entre las necesidades del entorno (presiones internas o externas) y los recursos disponibles para el sujeto (Lazarus y Folkman, 1986).

La presente definición es la más alineada con las perspectivas de este estudio, los factores considerados en las interacciones potencialmente estresantes son las variables contextuales del terreno individual; variantes individuales de los sujetos relacionados con la situación y sus consecuencias, tales como las presentadas a continuación (Flores et al., 2021)

- 1) El estrés se refiere a una fuerza o estímulo que incide en un individuo, desencadenando una respuesta.

- 2) El estrés es la reacción psicológica o fisiológica que experimenta un individuo frente a las tensiones del entorno.
- 3) El estrés es el resultado de la interacción entre los estímulos ambientales y la respuesta característica de la persona.

Es importante recalcar que el estrés no siempre es negativo, las personas viven estresadas porque las cosas están siempre en proceso de adaptación al mundo que les rodea, y al igual que su desarrollo personal, lo que provoca que realicen constantes esfuerzos en cognición, conducta para afrontar satisfactoriamente las situaciones; cuando estas respuestas se realizan respetando los parámetros psicológicos y fisiológicos del individuo, se consume biológicamente la respuesta completa a las necesidades y energía proporcionada por el sistema adaptativo conjunto se convierte en como “Eustrés” (Merín et al., 1995).

Sólo cuando llegamos al límite de nuestra capacidad de control se producen consecuencias negativas por su persistencia (crónicas) o por su gravedad (respuesta aguda), sin embargo, si no se alcanzan situaciones extremas, es positivo cierto nivel de estrés, ya que es necesario permanecer alerta ante el cambio constante, para lograr el crecimiento, la adaptación, y el equilibrio necesario para avanzar con naturalidad a nuestro desenvolvimiento natural (Merín et al., 1995)

González de Rivera et al. (1991) menciona que cuando la influencia del medio ambiente es superada, el organismo responde con mayor eficiencia, es porque percibe la situación como peligrosa, desagradable o amenazante, provocando así una respuesta de guerra, huida y/o estrés. Por lo tanto, inclusive una falta de estimulación adecuada puede constituir una fuente de estrés negativo.

Hasta que no haya una enfermedad mental adaptativa, el sistema debe pasar por periodos de alerta, aguante y agotamiento, en este sentido, la Organización Mundial de la Salud (como se citó en Torrades, 2007), define el estrés como un conjunto de respuestas fisiológicas que preparan al organismo para su correcto funcionamiento.

Davidoff (1984) define la adaptación como “como un proceso complejo, cambiante y continuo, que requiere muchas reacciones, el proceso de

conformarse a las exigencias del yo y del entorno, lidiar con decepciones, frustraciones, conflictos, tensiones y otros tipos de ansiedad”.

Abordar los problemas presupone un esfuerzo constante por superar las (situaciones negativas) que a veces se presentan en la vida de todos, luego depende del sujeto, la capacidad para manejar situaciones, esfuerzos de control, en resumen, su capacidad de adaptación depende mucho en que su estrés se vuelva distrés o Eustrés (Benjamin, 1991).

Sin embargo, es necesario enfatizar cómo el entorno ejerce presión sobre el individuo, ya sea consciente o inconscientemente recibida, que puede abrumar la capacidad de adaptación, posibilitando de una enfermedad grave, carga mental y estrés agregado nuevos matices de terminología que a veces pueden generar confusión (Artazcoz et al., 2006).

En principio, el agotamiento mental genera estrés; Es decir, el estrés será una respuesta a tareas que requieren un alto grado de procesamiento cognitivo, que puede medirse mediante medidas objetivas como las medidas de desempeño de tareas (Ayuso, 2006). Orozco y García (como se citó en Rubio, 1992), sitúan el término estrés como aquel ingrediente más de sobrecarga mental.

Por su parte, Lazarus y Folkman (1986) creó un modelo de manejo del estrés fundamentado en factores estructurales y dinámicos:

- a. La demanda de los medios como una obligación.
- b. Proceso de evaluación del estrés.

De acuerdo con el modelo de afrontamiento de Lazarus y Folkman (1986) se han analizado sus componentes y documentado su valor como guía para el desarrollo de intervenciones terapéuticas (González y Landero, 2007)

Es importante precisar las escalas y subescalas de la variable estrés laboral por lo tanto el cuestionario de estrés laboral (JSS) cuenta con 3 escalas y 6 subescalas que determinan el nivel y grado del estrés percibido en las personas, las escalas a describir son las siguientes (Spielberger y Vagg, 2010)

- a) Índice de estrés laboral: permite proporcionar el nivel general de estrés laboral que percibe un sujeto en el entorno de su trabajo, por lo cual se suma los puntajes de frecuencia y severidad de todos los ítems (Spielberger y Vagg, 2010).
- b) Severidad del estrés laboral: se refiere a la puntuación de severidad percibida del individuo promedio en 30 ítems que indican momentos de estrés (Spielberger y Vagg, 2010)
- c) Frecuencia de estrés laboral: Muestra la frecuencia media con la que se han producido situaciones estresantes para cada ítem en los últimos seis meses(Spielberger y Vagg, 2010).

De acuerdo con las subescalas se presentan a continuación las siguientes:

- 1. Índice de presión laboral: Evalúa la combinación de la intensidad y frecuencia, el estrés laboral de un individuo debido al estrés de su trabajo: como horas extras, exceso de papeleo o cumplimiento de plazos. Estos diez factores estresantes reflejan aspectos estresantes de un diseño, estructura, obligación o diseño trabajo (Spielberger y Vagg, 2010)
  - a) Severidad de la presión laboral: Califica los niveles de severidad respecto a los diez ítems de estrés del cuestionario, asociados al estrés laboral.
  - b) Frecuencia de la presión laboral: Califica los niveles de frecuencia respecto a los diez ítems de estrés del cuestionario, asociados al estrés laboral.
- 2. Índice de falta de apoyo de la organización: La evaluación se realizó combinando la gravedad y la frecuencia del estrés laboral debido a la falta de apoyo organizacional, como dificultad para comunicarse con los jefes, compañeros de trabajo desmotivados y falta de apoyo de los supervisores, estos 10 factores estresantes reflejan eventos relacionados

con otras personas (dificultad con los superiores) o las políticas y procedimientos de la organización, más que aspectos del trabajo en sí (Spielberger y Vagg, 2010).

- a. Severidad de la falta de apoyo de la organización: califica el nivel promedio de severidad percibida con respecto a los diez estresores del cuestionario más asociados con la falta de apoyo de la institución.
- b. Frecuencia de la falta de apoyo de la organización: califica el nivel promedio de frecuencia percibida con respecto a los diez estresores del cuestionario más asociados con la falta de apoyo de la institución.

La frustración, el conflicto y otras situaciones estresantes se asocian con estados de ánimo desagradables como la ansiedad. Ante tales situaciones, la persona reacciona de tal forma que puede evitar, escapar, reducir su ansiedad y/o manejar este problema en particular (Campana, 2021).

El grado en que las personas se sienten ansiosas depende de su capacidad para enfrentar los desafíos, este juicio está influenciado por circunstancias, experiencias pasadas y características personales. Cuando se evalúa un evento, es necesario decidir qué hacer, sin embargo, cuando la situación se repite y falla (Seligman, 1975).

El término ansiedad proviene del latín “Anxietas/atis” y se relaciona específicamente con una situación donde el sujeto se siente ansioso, inquieto o estresado (Rojo, 2011). Asimismo, el término ansiedad como tema de investigación ha tenido un desarrollo histórico, según diferentes autores:

En el siglo XVII se documenta la primera aparición del término en el campo de la medicina. Sucesivo a ello, Burton (1979) lo relaciona con los cambios provocados como “miedo”. Posteriormente, Freud (1895) hizo el aporte de la neurosis de angustia. En años posteriores, Skinner (1904) enfatizó la respuesta ansiosa ante situaciones de miedo, años más tardes, en el CIE 9 (1992), los casos de preocupación se incluyeron en la clasificación de la OMS (Rojo, 2011)

Es importante destacar las diferencias entre ansiedad normal y ansiedad patológica porque puede llevar a la confusión. La ansiedad normal implica la capacidad natural de respuesta y adaptación, se adapta ante un estímulo real y es en gran medida necesaria para una acción eficaz, porque mejora el rendimiento. Sin embargo, la ansiedad patológica es desadaptativa y desproporcionada, afecta el funcionamiento diario, por lo tanto, afecta negativamente el rendimiento (Rojo, 2011)

La ansiedad, por tanto, es un sentimiento negativo caracterizado por tensión, nerviosismo, miedo y preocupación constante (Marqueta et al., 2010). Es así que Celis et al. (2001) define la ansiedad como aquellas reacciones emocionales que implican los procesos de adaptación en eventos adversos o peligrosos de forma anticipada.

Una vez aclarado el concepto, hay que distinguir entre ansiedad rasgo y ansiedad estado, ya que puede inducir a error. El rasgo de ansiedad es una particularidad específica de la personalidad que aparece en la disposición a responder a situaciones ansiosas (Celis et al., 2001). Por su lado el estado de ansiedad trata de un estado emocional inestable, que sube y baja intermitentemente. Se precisan como son estados en los que las personas perciben situaciones como amenazantes o estresantes existiendo diferencias entre las personas en su capacidad para responder a estas situaciones con diferentes niveles y grados de ansiedad (Cazalla y Molero, 2015).

Tal y como lo refiere Marqueta et al. (2010 p. 318) “al igual que otras emociones, la ansiedad forma parte de los procesos adaptativos y constituye una respuesta normal y necesaria, aunque a veces puede haber una reacción desmedida, llegando a ser en ocasiones patológica”.

Existen dimensiones básicas de la ansiedad las cuales están involucradas en las interacciones sujetas a una respuesta:

- a) Somática: Según Echeburúa (1993) la denomina ansiedad fisiológica ya que esta causa fenómeno estrictamente orgánicos, tensión motora actividad autónoma, miedo a las sensaciones corporales que fomentan el

ataque de ansiedad, sudoración, aceleración cardiaca, nerviosismo, inquietud motora.

- b) Cognitiva: Según Zinbarg et al. (1997) esta dimensión se encuentra altamente ligada a los pensamientos desagradables, depresión, interacción emocional con el entorno, percepción del individuo la cual ejerce un factor predominante hacia la autoestima.
- c) Social: Según Inglés et al. (2001) indican que la dimensión social analiza las características de la personalidad de los individuos que subyacen por una baja extraversión, alto neuroticismo o inestabilidad emocional, causando un aislamiento social, baja aceptación en grupos sociales.

El concepto de ansiedad ocupa un lugar destacado en la investigación psicológica, pero aún no se ha aceptado una definición única. El desacuerdo a menudo conduce al uso de términos en sinónimos como ansiedad, miedo, estrés, etc. Basándose como referencia a Vindel et al. (1994), se compartirá esta distinción de términos:

- a. Ansiedad y miedo: La ansiedad a menudo se define como una emoción que se parece mucho o es un subtipo de miedo. La proporcionalidad es uno de los criterios para distinguir entre ansiedad y miedo. Según esta clave de discreción, el miedo sería una respuesta más proporcional a un peligro real comparado a la ansiedad. Sin embargo, los autores Vindel et al. (1994) plantean que “ansiedad y miedo son sinónimos en la mayoría de los casos, aunque advierten en la literatura psicológica una preferencia por un término u otro en función de la peligrosidad real de este estímulo”, por otro lado, es muy complejo, porque la respuesta de un individuo depende más de la percepción subjetiva que de la amenaza objetiva.

A pesar de la compleja distinción, en este sentido amplio, la palabra miedo debe reservarse para la respuesta emocional al temor frente a un peligro real particular, la verdad y la precisión. Por otro lado, el término “ansiedad” hace referencia a un miedo que se experimenta de forma involuntaria, sin la presencia de algo, el miedo es el estado de timo de objeto y la ansiedad es en el sujeto (Vindel et al., 1994).

b. Ansiedad y angustia: entre la ansiedad y la angustia existen diferencias a grandes rasgos, en la angustia será un estado emocional caracterizado por el miedo, la inhibición y el dominio de los síntomas físicos y viscerales, mientras que la ansiedad se caracterizará por el shock, la agitación y más riqueza espiritual. Hoy en día, cuando hablamos de ansiedad, nos referimos a síntomas psicológicos o cognitivos, así como a síntomas físicos y conductuales, que antes se atribuían a la angustia. Hoy, estos dos conceptos están completamente separados en términos de orientación psicológica. El término "ansiedad" se utiliza principalmente en psicología científica y la palabra "angustia" en psicoanálisis y psicología humanista (Sierra et al., 2003).

c. Ansiedad y estrés: Entre la ansiedad y el estrés hay muchos factores en común, lo que hace especialmente difícil distinguirlos. De hecho, muchos autores utilizan estas dos palabras como sinónimos. Sin embargo, creo que se puede usar el término "ansiedad" para referirse a la experiencia interna de preocupación e inquietud, por su parte la ansiedad el miedo es un temor extenso y difuso. Por otra parte, el término 'estrés' puede utilizarse para referirse a una sobrecarga emocional provocada por una fuerza externa prolongada que pone a la persona al borde del agotamiento (López et al., 2008).

Según Esteve (1984) la ansiedad y el estrés se pueden distinguir de un componente subjetivo y de percepción. Teniendo en cuenta la presente referencia, la ansiedad supone de qué exista una distorsión cognitiva que lleve al sesgo, en un período de tiempo bastante largo, el cual será perjudicial para el organismo, el estrés tiene la función de homeostasis, es decir, se crean mecanismos fisiológicos para potenciar la adaptación de la persona a las tensiones externas.

d. Ansiedad y arousal: en esta peculiaridad el arousal es la respuesta del cuerpo a cualquier forma de estímulo fuerte. Este es un nivel general de activación, común a muchas emociones y no específico de la ansiedad.

Por otro lado, la ansiedad se puede definir como la excitación particular resultante de la percepción del peligro (Fernández, 2015).

- e. Ansiedad y depresión: Si bien existen áreas clínicas de convergencia entre la ansiedad y la depresión, se puede decir que el trastorno integra primero, entre otros síntomas, por agitación, tensión motriz, hiperactividad, miedo, irritabilidad y queja, mientras que en la segunda etapa encontramos los siguientes: reducción, estado de ánimo, inhibición o agitación, pérdida de apetito o pérdida de peso, falta de interés, cansancio, entre otros (López et al., 2008).

La proximidad de la ansiedad con otros conceptos, especialmente el estrés, complica aún más nuestra afirmación sobre la rectificación exclusiva de su existencia entre los docentes universitarios (Cabezas et al., 2021).

En general, las principales fuentes de ansiedad docente son: la falta de autocontrol, la precariedad laboral, la alienación de entornos educativos competitivos, la digitalización, muchas tareas inconexas, aisladas e indisciplinadas de los alumnos, etc (Ramos, 2022). Como puede verse, esta descripción causal es un resumen de lo desarrollado en el apartado de estrés.

A continuación, se plantearán algunas recomendaciones generales que pueden ayudar a prevenir ambos cambios (Trujillo y Delgado, 2021)

En general, las estrategias de prevención del estrés y la ansiedad de los docentes se enfocan en humanizar las instituciones de educación superior. El adulterio omnipresente en la sociedad, que surge de la manipulación y la tiranía, impregnada en las aulas en todos los niveles de educación y causa confusión personal con consecuencias nefastas (Guerra et al., 2017)

La lucha contra esta contaminación psicosocial debe formar parte del espíritu de respeto y defensa de la dignidad humana. Proteger la salud mental de los educadores requiere trabajar juntos para construir un ambiente de trabajo que dé esperanza e ilusión (Sierra et al., 2003). En el caso de los docentes, la felicidad también se proyecta en los alumnos, además de ser fuente de salud,

los docentes que se sienten cómodos en su trabajo inculcan en sus alumnos una mentalidad propicia para trabajar con eficacia (Carrillo y Condo, 2016)

A continuación, se brindarán algunas pautas para prevenir la ansiedad y el estrés docente (Cabezas et al., 2021)

- a. Elaborar un proyecto educativo que ayude a crecer a al docente como persona y como profesional. El espíritu de sociedad fortalece la voluntad de vivir y protege la personalidad.
- b. Aprenda a apreciar los pequeños logros y vea nuevos y hermosos matices en la vida cotidiana.
- c. Planifica y utiliza tus vacaciones para desestresarte y volver al trabajo con energías renovadas. Es importante hacer un uso saludable del tiempo libre todos los días y los fines de semana.
- d. Intercambiar experiencias y opiniones con los compañeros. La comunicación basada en la familiaridad y las relaciones interpersonales neutralizan los aspectos negativos del trabajo

La postura teórica de la investigación se sustenta bajo la teoría del estrés como factor ambiental, esta propuesta considera como una causa fundamental de estrés el entorno sociolaboral que exige, demanda y amenaza los recursos del sujeto, es considerado un modelo de corte neoilustrado que deja toda la responsabilidad a las causas sociales, por encima de la individualidad del sujeto, en este sentido la organizaciones que adoptan este tipo de propuestas enfatiza intervenciones causales (económicas, sociales y organizacionales) que generan estrés y por tanto proponen alternativas para afrontarlo (Blanch et al., 2003)

Esta propuesta, desde la apreciación de Selye (1978) genera tensión en el individuo provocando malestar que particularmente pasará por sus estadios generando como resultado un agotamiento tanto físico como emocional el cual trae consigo distintas afecciones o malestares. En este caso en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes en Perú han estado expuestos a distintas situaciones externas extraordinarias que involucrarían cambios y alteraciones en el estrés que las labores propias de enseñanza, en otros momentos no generarían tensión.

Es importante resaltar que desde la propuesta de Blanch et al. (2003) los factores ambientales estarían sujetos a condiciones específicas del escenario laboral, demandas situacionales generales y características inherentes del rol laboral, que a su vez involucran alteraciones en aspectos como cansancio emocional, despersonalización y realización personal, producto de los entornos percibidos como punitivos que producen estrés en los docentes.

Asimismo, Zung (1995) propone una valoración de la ansiedad desde una perspectiva psicofisiológica como la génesis de esta problemática (Krzemien et al., 2023), es así que este tipo de valoraciones psicofisiológicas es directo, mediante técnicas observacionales y de autoinforme que permiten identificar fácilmente conductas externas que son fácilmente identificadas (Vila, 2004), es por ello que la propuesta ha buscado el cumplimiento de las siguientes fases para detección de los procesos de ansiedad en los sujetos: 1. Detectar señales del propio organismo. 2. La aparición de señales eléctricas. 3. Amplificación de las señales. 4. Registro de las conductas. 5. Analizar las manifestaciones y establecer un diagnóstico basado en las propuestas cuantitativas (Buela et al., 2001).

Zung (1995) menciona una relación entre ansiedad y el estrés laboral, esto se ve reflejado a que en el actualidad bajo la presencia del virus COVID-19 los individuos que han presenciado o han vivido situaciones e incluso efectos devastadores de la pandemia podrían haber despertado problema de ansiedad acontecimientos como la pérdida de un familiar o problemas financieros, han

producido estrés generando repercusiones en su salud mental y física, esta situación en docentes dará como resultado una ineficiencia en lo laboral u organizacional es por ello la importancia de la realización de la investigación para poder plantear estrategias y medidas de prevención para contrarrestar estas afecciones.

A continuación, se detallan los antecedentes internacionales:

Párraga y Escobar (2020) en Ecuador realizaron su artículo denominado “Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual”, fue un estudio de diseño no experimental, con una muestra de 20 profesores, los instrumentos aplicados fueron: Test psicosomáticos de Hock y escala de satisfacción laboral de Warr. Los resultados evidenciaron que el 90% de la población de estudio presentan distintos niveles de estrés laboral, 20% de la población obtuvo el nivel alto y el 35% nivel medio de estrés. Como conclusión se demostró que, diversos factores produjeron malestar en la salud mental de los docentes.

Flores et al. (2021) en Colombia presentaron su artículo titulado “Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios”, la muestra la representaron 68 docentes, en un estudio de enfoque cuantitativo, se utilizó la prueba de estrés laboral de Maslach burnout, la evaluación de salud de Goldberg, inventario para acoso y violencia psicológica en el trabajo. Los resultados presentados revelan que el 91% tienen nivel de estrés bajo. Como conclusión la población de estudio presento fuentes de estrés, alteraciones de salud mental, por lo que los docentes atraviesan un entorno laboral poco favorable por lo tanto mantienen relaciones interpersonales y actividades de trabajo muy ineficientes.

Alvites (2019) desarrolló su investigación titulada “Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”, es estudio persiguió un diseño no experimental, la muestra fue de 81 docentes de diferentes países. Los instrumentos empleados: escala docente y la prueba de factores psicosociales en el trabajo académico. Los resultados sugieren que en la población de estudio existieron niveles altos de estrés.

Martínez et al. (2019) en Ecuador realizaron un artículo denominado “Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes”, la metodología fue de enfoque cuantitativo, la muestra fue de 153 docentes, las evaluaciones fueron: estrés laboral y el inventario del clima laboral. Los resultados obtenidos evidencian que el 95% de los docentes presentan un nivel medio alto de estrés laboral. Como conclusión los docentes presentan un nivel considerable de estrés siendo el nivel predominante el nivel medio alto lo que impide ejercer sus funciones de docente de manera eficiente, generando efectos negativos en el personal y en la organización por presencia de síntomas de ansiedad o apatía.

Zuniga y Pizarro (2018) en Chile presentaron un artículo titulado “Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio regional chileno”, el diseño fue no experimental de corte transversal, la muestra fue de 49 docentes, se aplicó el inventario de Maslach Burnout. Los resultados demostraron que el 55% de la población de estudio presentaba estrés laboral alto, se puede evidenciar que el nivel de burnout es medio, es importante mencionar que las edades de la muestra no influyen en los niveles de estrés.

Sucesivo a ello se ubican los antecedentes nacionales:

Collantes (2021) en Madre de Dios presentó la investigación titulada “Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa N°52005 Nuestra señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021”, el diseño fue no experimental, la muestra fue de 72 docentes, los instrumentos de evaluación: inventario de estrés laboral y prueba de desempeño docentes. Los resultados presentan que existe relación inversa y significativa entre las variables de estudio, mediante la correlación Rho se determinó un valor (-0.233) y p-valor (0,001). Como conclusión se acepta la hipótesis nula que existe relación inversamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, por lo tanto, a más intenso el estrés laboral habrá mayor presencia de un mal desempeño laboral en los docentes.

González (2020) en Chimbote realizó la tesis titulada “Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en

Chimbote, 2019”, el diseño fue no experimental, la muestra de estudio fue 300 profesores, los instrumentos: prueba de clima laboral, escala de estrés laboral y test de satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que la variable estrés laboral mostró el 17 con nivel de estrés, el 72% nivel intermedio y el 11% nivel bajo de estrés.

Rivas y Navas (2020) en Lima desarrollaron su tesis titulada “Estrés laboral y autoeficacia docente en profesores de dos universidades privadas”, el enfoque fue cuantitativo, la muestra fue de 207 docentes de dos universidades: 111 del sexo femenino y 96 del sexo masculino, se aplicó la prueba del SISCO y el inventario de la autoeficacia del docente universitario. Se obtuvo como resultado que solo el 1,4% presentó nivel alto, 45% regular y el 53,6% en bajo.

Vargas (2019) en Juliaca realizó su tesis titulada “Estrés laboral en los docentes de la institución educativa secundaria politécnico regional los Andes de Juliaca – 2019”, la metodología fue de diseño no experimental, la muestra la conformaron 98 docentes, se usó la escala de estrés docente. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 93% de docentes del turno mañana y el 81% de docentes del turno tarde se encuentran en el nivel medio de estrés. Como conclusión se determina que los docentes del turno tarde no presentan mayores niveles de estrés en comparación del turno mañana, cabe recalcar que existen niveles altos de estrés en ambos turnos.

Ccorahua (2018) en Patibamba presentó su tesis titulada “Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red Patibamba – 2017”, la muestra de estudio estuvo compuesta por 30 docentes a los cuales se les aplicó el cuestionario de estrés laboral y la prueba de clima laboral. Los resultados obtenidos demostraron que el 86,7% de los docentes presentaron casi siempre ansiedad, en cuanto a estrés laboral el 46,7% y 53,3% presentó casi siempre y siempre manifestaron sentir estrés.

De acuerdo con los antecedentes locales, solo se encontró el siguiente antecedente:

Clavijo (2021) en Tumbes desarrolló su tesis titulada “Estrés Laboral en docentes de las Instituciones Educativas de San Jacinto en época de covid-19, Tumbes-

2020", la muestra de estudio fue de 40 profesor a los cuales se les aplico la escala docente ED-6. Los resultados obtenidos demostraron que el 100% de la muestra cuenta con altos niveles de estrés y depresión, además de contar con el 70% de creencias desadaptativas, el 92% de presiones y el 93% con desmotivación cada una de estas dimensiones ubicadas en un rango muy alto, y de acuerdo al mal afrontamiento solo 35% se ubicaba en un nivel normal. Como conclusión se determinó altos niveles de estrés laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de San Jacinto en época de covid-19, Tumbes-2020.

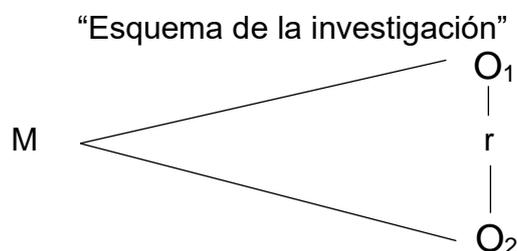
### III. MATERIALES Y METODOS

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, según OECD (2018) precisa que este tipo de investigaciones se ejecutan principalmente para obtener nuevos conocimientos sustentados en los fundamentos fenomenológicos y acontecimientos observables, sin intención de realizar alguna aplicación o uso específico.

Asimismo, se empleó un enfoque cuantitativo puesto que se usaron datos con mediciones numéricas para mejorar y explorar las preguntas planteadas en la tesis, el nivel fue correlacional dado que se busca la influencia sobre una variable y otra (Hernández et al., 2014), en este caso en particular la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en docentes universitarios.

El diseño fue no experimental debido a que se realizó la investigación sin manipular las variables, En cuanto a la temporalidad se usó el corte transversal dado que la aplicación de los instrumentos se dio en un tiempo y momento único (Hernández et al., 2014).



Dónde:

M: Muestra

O1: Estrés Laboral

O2: Ansiedad

r: relación de las variables

### 3.2. Hipótesis

Hi: Si existe relación positiva y significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** estuvo compuesta por 165 docentes nombrados y contratados en la Universidad Nacional de Tumbes, los cuales pertenecen a las seis (6) facultades que la conforman.

*Tabla 1*

*Distribución de docentes de la Universidad Nacional de Tumbes.*

Facultad	Escuela	Docentes	Total
<b>Facultad de ciencia agraria</b>	Agronomía	10	34
	Medicina veterinaria y zootecnia	3	
	Agroindustrias	6	
	Ingeniería agrícola	9	
<b>Facultad de ciencias económicas</b>	Ingeniería forestal y medio ambiente	6	28
	Economía	6	
	Administración	8	
	Contabilidad	14	
<b>Facultad de ingeniería pesquera y ciencias del mar</b>	Ingeniería pesquera	6	16
	Ingeniería pesquera acuícola	10	
	Ingeniería industrial pesquera		
<b>Facultad de ciencias de la salud</b>	Obstetricia	14	39
	Enfermería	11	
	Nutrición y dietética	8	
	Medicina humana	6	
<b>Facultad de derecho y ciencia política</b>	Derecho	18	18
<b>Facultad de ciencias sociales</b>	Gestión en hotelería y turismo	7	30
	Educación inicial	9	
	Ciencias de la comunicación	4	
	Psicología	10	
<b>Total</b>	20 escuelas	165	165

Fuente: Universidad Nacional de Tumbes (2022)

**Muestra:** La presente investigación utilizó una fórmula para población finita, para efectos de la presente investigación y debido a la complejidad de obtención de la muestra se procesó la muestra con un nivel de confianza del 90% y margen de error del 10%, siendo la muestra de 50 docentes universitarios.

Tabla 2

*Distribución de la muestra de docentes*

		<i>F<sub>x</sub></i>	%
Facultad	Ciencias Agrarias	11	22,0
	Ciencias De La Salud	12	24,0
	Ciencias Económicas	9	18,0
	Ciencias Sociales	11	22,0
	Ingeniería Pesquera Y	7	14,0
	Ciencias Del Mar		
Total		50	100

**Muestreo:** para obtener la muestra se utilizó el muestreo por conveniencia no probabilístico, esta técnica se emplea para seleccionar muestras considerando la accesibilidad y disponibilidad de la población en estudio en un periodo específico (Casal y Mateu, 2003). Este método de muestreo se eligió debido a las restricciones de acceso a la población de estudio ocasionadas por la situación de COVID-19, dado que las clases se llevaban a cabo de manera virtual, resultó complicado llegar a toda la población en estudio.

### 3.4. Criterios de selección

<b>Criterios de inclusión</b>	Docentes de la Universidad Nacional de Tumbes que deseen participar en el proyecto de investigación.
	Docentes que respondan todos los ítems de los cuestionarios.
<b>Criterios de exclusión</b>	Docentes que marquen doble respuesta en los cuestionarios.
	Docentes auxiliares que estén ejerciendo clases por sustitución a otro.
	Docentes que no se encuentren bien de salud.

### **3.5. Técnicas**

Se optó por utilizar la encuesta como técnica, con el propósito de recopilar información sobre las dos variables de estudio para su posterior análisis (Vera, 2009).

#### **V1: Estrés Laboral**

Se empleo el cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson (1981) utilizado par a evaluar los niveles generales de estrés laboral en adultos, con una duración de 15 minutos, la adaptación en Perú se realizó por Collantes Cieza, Yanet en el año 2021, la prueba de evaluación conto con 22 ítems y con 7 alternativas de respuestas, con la finalidad de medir la percepción sobre el estrés laboral, así mismo se componen de 3 dimensiones la primera es de cansancio emocional el cual mide lo siguiente: Sensación de presión y agotamiento emocional; la segunda es la despersonalización que mide: la respuesta emocional y la carencia de sentimientos; y finalmente la dimensión de realización personal que mide: los sentimientos de competencia y realización. Asimismo, se analizó las propiedades psicométricas del instrumento mediante una prueba piloto, el valor confiabilidad del instrumento siendo de 0,494 y los valores de validez interna se encuentran por encima del 0,20 (Véase anexo 11).

#### **V2: Ansiedad:**

Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (1995), la prueba permitió medir los niveles de ansiedad, para ello se aplican 20 ítems cada uno contiene una frase o situación referido a las características de ansiedad, cada frase o pregunta tiene 4 alternativas siendo estas las siguientes: Nunca o casi nunca- a veces – con frecuencia – siempre o casi siempre. Los ítems tienen dirección positiva siendo estos 15 y dirección negativa con 05 preguntas, la adaptación del instrumento en el Perú fue hecha por Luis Astocondor en el año 2001. Asimismo, se realizó la prueba piloto para determinar las propiedades psicométricas del instrumento, obteniendo un valor confiabilidad de 0.756 asimismo, los índices de validez inter-test oscilaron entre -0.039 y 0.738 (Véase anexo 11).

### 3.6. Procedimiento de análisis de datos

Se hizo un acercamiento a la Universidad Nacional de Tumbes y a todas sus facultades para presentar la investigación, con la finalidad de obtener la aprobación de la aplicación de las pruebas psicológicas. Al obtener la aprobación, se procedió a aplicar los test a los docentes de cada facultad pertenecientes a la Universidad Nacional de Tumbes.

Luego de recibir las contestaciones de los docentes a las pruebas, se pasaron los datos obtenidos al programa Excel para descartar aquellos cuestionarios que no cumplen con los criterios de la investigación.

Obtenidos los datos se aplicó la calificación, para obtener el puntaje directo PD y ser procesados estadísticamente usando el software estadístico SPSS versión en español, elaborando así los rangos, tablas y gráficos de la muestra de estudio.

Los datos fueron procesados y analizados mediante métodos y técnicas de estadística descriptiva e inferencial, en consonancia con la estadística descriptiva, se generó la matriz de puntuaciones de la variable estrés laboral y la variable ansiedad. Además, se elaboraron tablas de distribución de frecuencia y porcentajes. Para determinar el tipo de estadístico de correlación que se utilizó en el estudio, se aplicó la prueba de normalidad mediante el estadístico Shapiro Wilk donde el Sig. = 0.000 < 0.05 en las dimensiones de estrés laboral siendo su procesamiento no paramétrico por Rho de Spearman, asimismo, en cuanto a las variables de estudio los valores Sig. = 0.80 > 0.05, esto indico que los datos de cada variable presentan normalidad, a la vez nos permite evaluar su correlación mediante el estadístico r de Pearson.

Finalmente se realizó el informe conteniendo el análisis de datos e información de dichas aplicaciones psicológicas, para poder realizar las conclusiones del estudio

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio es responsabilidad exclusiva del investigador, para asegurar que los cuestionarios y sus respuestas tengan el más alto grado de confiabilidad, y no causen ningún daño a los participantes de esta investigación, donde es necesaria la autorización verbal por parte de la Universidad Nacional de Tumbes.

Los aspectos éticos que se considerarán en el estudio son los siguientes (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018):

- a. Todo se hará con mucha responsabilidad.
- b. No habrá manipulación ni modificación de los resultados en los cuestionarios (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018)
- c. Se gestionará el permiso de la Universidad Nacional de Tumbes para realizar el estudio.
- d. Se presentará un consentimiento informado, con la finalidad de que los docentes participen en la investigación de forma voluntaria.
- e. Se trabajar bajo el anonimato, con el fin de no perjudicar a los encuestados.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

**Tabla 3**

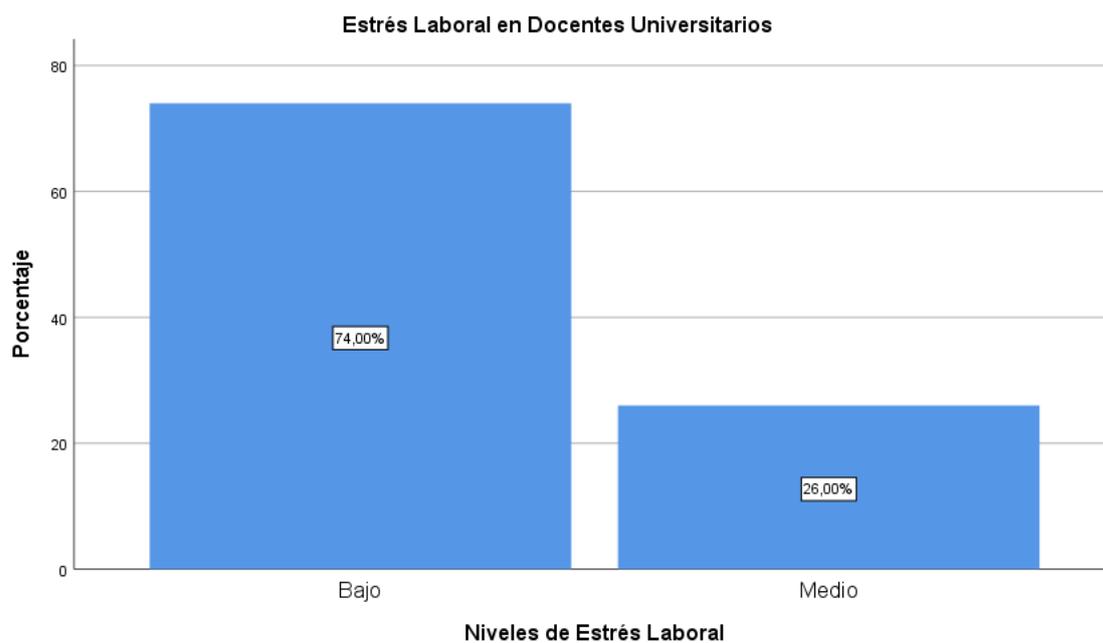
*Correlación  $r$  de Pearson entre ansiedad y estrés laboral en docentes universitarios*

		Ansiedad	Estrés laboral
Ansiedad	Correlación de Pearson	1	,462**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

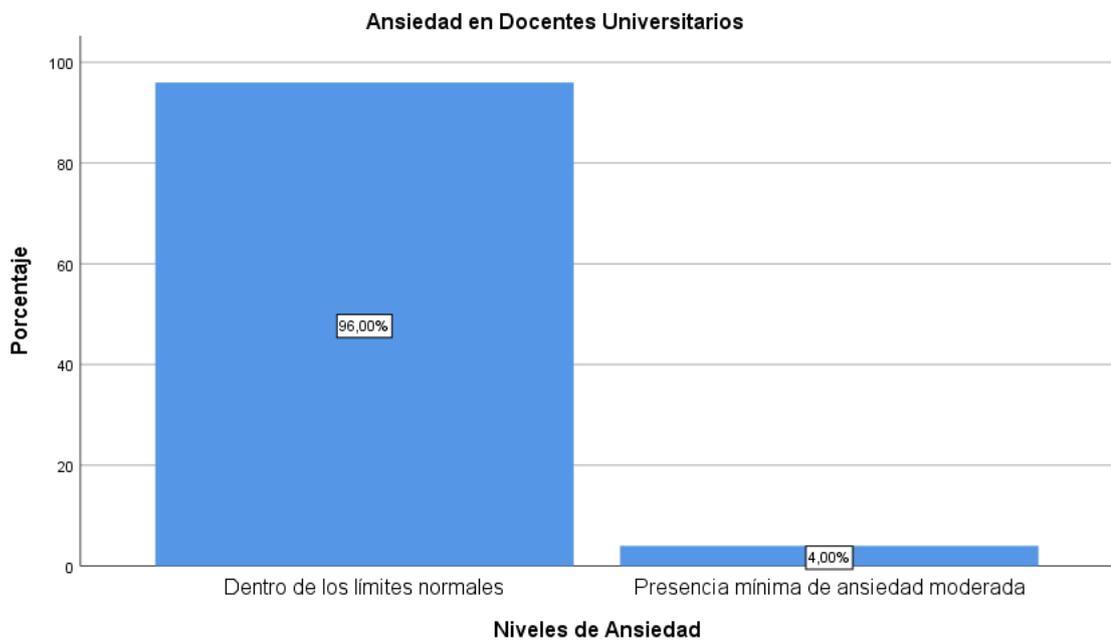
La tabla 3, muestra coeficiente de correlación ( $r$  de Pearson = 0.462), evidenciando un nivel de correlación moderada entre ansiedad y estrés laboral, asimismo, el valor sig. = 0.001 estima un nivel altamente significativo sig <0.05 lo cual indica un nivel de confianza del 99% de los resultados obtenidos. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación:  $H_i$ : Existe relación significativa y directa entre ansiedad y estrés laboral en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes – Perú, 2022.

**Figura 1** Nivel de estrés laboral en docentes universitarios



En la figura 1, se muestra que el 74% de los docentes tienen un nivel bajo respecto al estrés laboral, mientras que el 26% tiene un nivel medio, no se encontraron docentes que estuvieran en el nivel alto de estrés laboral.

**Figura 2** Nivel de ansiedad en los docentes universitarios



En la figura 2, se muestra que el 96% de los docentes presentan puntuaciones normales, mientras que el 4% tiene presencia mínima de ansiedad moderada, asimismo, no presentaron ansiedad marcada a severa y ansiedad en grado máximo.

**Tabla 4**

*Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de estrés laboral y Ansiedad*

		Ansiedad	
Estrés Laboral	Cansancio Emocional	Coeficiente de correlación	,448**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,007
		Sig. (bilateral)	,963
		N	50
	Realización Personal	Coeficiente de correlación	,037
		Sig. (bilateral)	,800
		N	50

En la tabla 4, debido a que los resultados de análisis de prueba normalidad Shapiro Wilk indicó que las dimensiones seguían una tendencia heterogénea y la variable ansiedad una tendencia homogénea (Véase anexo 10), bajo esta perspectiva se debe hacer el análisis no paramétrico, en ese sentido, se realizó el análisis de correlación mediante Rho de Spearman encontrando que una correlación media ( $>0.3$ ) significativa = 0.001, asimismo en relación a las dimensiones despersonalización y realización personal los datos no fueron significativos y el nivel de correlación con ansiedad indica que no hay correlación  $<0.01$ .

## 4.2. Discusión

Analizar los resultados producto de la investigación sobre estrés laboral y ansiedad en docentes universitarios en un momento donde se confirmó la pandemia por COVID-19, resultó imperante para determinar en qué medida los docentes se han sentido afectados al adaptarse a nuevos entornos y metodologías que podrían haber generado un impacto en su salud mental.

En cuanto al objetivo general se buscó determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022, se evidenció que existe relación significativa moderada entre el estrés laboral y la ansiedad (Véase tabla 3), estos resultados se aproximan a los presentados por Fuentes y Cortavirtarte (2021) quien pese a que su estudio fue aplicado en otra ciudad, encontraron que existe relación entre la ansiedad y el estrés percibido con un valor Rho Spearman (0,385\*\*),  $p=0,008$ , y una significancia de  $0 < 0,05$ . Asimismo, la investigación de Luque y Llanos (2023) evidenció la existencia de una relación positiva entre las variables del presente estudio, situación que reafirma lo encontrado, asimismo, desde el aspecto teórico el presente resultado se sustenta en Selye (1976) y Zung (1995) dado que el estrés laboral experimentado por los docentes, se debe a estímulos externos que generaron tensión, como la preocupación sobre la salud, cambios de modalidades de enseñanza, desafíos personales, presión académica y administrativa, los factores mencionados generaron agotamiento, malestar físico y emocional, en otras palabras ansiedad sobre los docentes de la universidad nacional de Tumbes; queda claro que al tratarse de una relación directa significativa, si los niveles de ansiedad suben el estrés laboral aumentará, de igual forma si los niveles de estrés laboral disminuyen, la ansiedad sobre los docentes disminuirá, adaptándose a los nuevos cambios y desafíos que irán alcanzando a medida que ejerzan la profesión de educadores, los resultados refirman el vínculo que tiene el estrés laboral y la ansiedad en la interpretación del entorno de los colaboradores, y sobre todo en aquellos que trabajan con personas.

En cuanto al objetivo específico que permitió Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022, se

evidenció en la figura 1 que el nivel predominante del estrés laboral es el nivel bajo con un 74%, sucesivo a ello es el nivel medio con el 26%, estos resultados al compararlos por los presentados por Párraga y Escobar (2020), quienes muestran que los niveles que predominaron en su estudio elaborado en Ecuador es el nivel medio con alrededor del 90% de la muestra, esto indica que el cambio repentino de la enseñanza presencial a la enseñanza virtual ha afectado en cierta medida la salud psicológica de los docentes universitarios.

De tal modo que los niveles medios de ansiedad hallados, son indicios de la gravedad a considerar, es decir que el cambio de metodología presencial a virtual y viceversa ha complicado no solo la sobrecargar laboral y administrativa de los docentes, sino también a desencadenado problemas de agotamiento mental y físico (Camacho et al., 2021). Dicha postura es sustentada por Alves et al. (2020), explicaron: “Los docentes la percepción de bienestar ha disminuido a partir de la pandemia, esto se relaciona con la insatisfacción laboral por varias variables como la incertidumbre del futuro profesional de los docentes” (p.203).

En cuanto al objetivo específico que busco identificar los niveles de ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022, se muestra en la figura 2 que el nivel que predomina es dentro de límites normales con el 96% y el 4% con presencias mínima de ansiedad moderada, esto quiere decir que los niveles de ansiedad en los maestros de la universidad de Tumbes son normales. Estos resultados se acercan a los presentados por Trujillo y Delgado (2021), en México cuyos resultados muestran que los niveles que predominan en los docentes son los normales y leves siendo el 61,3%, solo la cuarta parte manifestaba ansiedad severa con el 14,7% y el 24,1% ansiedad moderada.

Los resultados hallados en la investigación fueron mejores de lo esperado, dada la situación de gravedad debido a la pandemia, la advertencia emitida por muchas organizaciones internacionales de salud emocional y mental, de igual manera como los diferentes estudios que planteaban que en la mayoría de casos los docentes mantuvieron dificultades para pasar desde la

educación presencial a virtual y viceversa, con la presencia de aspectos económicos, afectivos, educativos, familiares y tecnológicos. Es claro que trabajar desde casa inicialmente presenta desafíos en el equilibrio de los horarios y demandas del trabajo, el hogar y la escuela, así como problemas derivados de la falta de tecnología o comunicación adecuada, lo que genera problemas de frustración, agotamiento físico y estrés emocional, altos niveles de estrés y ansiedad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

Es necesario recalcar que muchos de los docentes se han preparado para esta nueva metodología académica, por lo tanto han preparado adecuadamente su espacio de trabajo dentro de hogar, adquirido muebles, accesorios y equipos que han ayudado para ejercer su trabajo de la mejor manera (De la Cruz y Inocente, 2021), del mismo modo han ido adquiriendo una formación tecnológica gracias a las capacitaciones recibidas de esta manera los docentes se sienten preparados a la problemática actual y se evidencia en los resultados hallados.

Finalmente, entre la relación entre la ansiedad y el cansancio emocional, despersonalización y la realización personal en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, se obtuvo relación directa con las dimensiones cansancio emocional y realización personal, asimismo, se encontró una relación inversa entre ansiedad y despersonalización (Véase tabla 4). Estos resultados se justifican bajo la postura de Maslach y Jackson (1981) quienes plantean que, a menor agotamiento emocional, menor es el nivel de estrés que experimenta el sujeto, y esto se relaciona con el nivel de ansiedad encontrados en los docentes, puesto que estos pueden realizar sus actividades cotidianas y sus labores como profesionales de la educación a pesar de estar tensos o experimentar ansiedad en niveles medios o bajos.

Así también ocurre entre la despersonalización y su relación entre la ansiedad en los docentes, plantean que estos a pesar de estar asociados a bajos niveles de ansiedad son capaces de realizar sus actividades laborales y presentar actitudes y sentimientos negativos orientadas a su trabajo que podrían estar relacionados a propia experiencia de pandemia extraordinaria

que se ha vivido; de igual manera, la relación entre la realización personal y la ansiedad, los maestros a pesar de experimentar situaciones estresantes son capaces de mantener el interés y la motivación para cumplir con sus metas y funciones laborales (Maslach y Jackson, 1981; Zung, 1995).

## **V. CONCLUSIONES**

1. Existe relación significativa y directa entre el estrés laboral y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022, evidenciando que la relación es proporcional, a menor estrés laboral menor ansiedad.
2. Predominó el nivel bajo de estrés laboral en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022, situación que evidencia que pese a la situación de pandemia existen otras variables que permiten que los docentes logren manejar el estrés laboral.
3. Predominó el nivel dentro de los límites normales de ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022, lo cual no indica que no presenten ansiedad, sino que esta no resulta ser patológica, habiendo otros factores que involucran un mejor manejo de ansiedad.
4. Existe relación media entre la ansiedad y la dimensión cansancio emocional, asimismo, una relación inversa no significativa en despersonalización y una relación positiva no significativa con realización personal en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a la Universidad Nacional de Tumbes que tomen acciones por medio de la oficina de recursos humanos, gestionando el soporte psicológico a los docentes que presenten ansiedad y niveles moderados de estrés laboral, buscando la mejora y atención oportuna y de ser necesario derivar a otras especialidades.
2. Asimismo, con la finalidad de prevenir la aparición de estas problemáticas que dificultan o disminuyen la eficacia y efectividad de los docentes, se sugiere al jefe de recursos humanos, incluir un psicólogo especialista salud ocupacional, con la finalidad de realizar actividades preventivas que eviten que las problemáticas investigadas se agudicen.
3. Se sugiere a futuros investigadores, que habiendo conocido la existencia de esta problemática en los docentes universitarios realicen investigaciones de tipo aplicada respecto a las variables estudiadas, a fin de establecer la eficacia de las intervenciones en materia de estrés laboral y ansiedad.
4. Finalmente, es importante tener en cuenta algunos aspectos claves para manejar el estrés, estrategias y técnicas que ayudaran a los docentes a desarrollar su trabajo eficazmente, como estas problemáticas no son exclusivas de la docencia universitaria, se sugiere a los estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología estudiar estas variables en otros entornos laborales.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, J., Liu, Z., Evans, S., Sadikova, E., Sampson, N., Chatterji, S., Abdulmalik, J., Aguilar, S., Al-Hamzawi, A., Andrade, L., Bruffaerts, R., Cardoso, G., Cia, A., Florescu, S., de Girolamo, G., Gureje, O., Haro, J., He, Y., de Jonge, P., ... Thornicroft, G. (2018). Treatment gap for anxiety disorders is global: Results of the World Mental Health Surveys in 21 countries. *Depression and Anxiety, 35*(3), 195–208. <https://doi.org/10.1002/da.22711>
- Alves, R., Lopes, T., & Precioso, J. (2020). Teachers' well-being in times of Covid-19 pandemic: factors that explain professional well-being. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation, 15*, 203–217. <https://doi.org/10.46661/ijeri.5120>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones, 7*(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Artazcoz, L., Escribà, V., & Cortès, I. (2006). El estrés en una sociedad instalada en el cambio. *Gaceta Sanitaria, 20*, 71–78. <https://doi.org/10.1157/13086029>
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación, 39*(3), 1–15. <https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Bandura, A. (1997). *Autoeficacia: el ejercicio del control* (Stanford University, T. 7). WH Freeman and Co.
- Barraza, A. (2006). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista electrónica de Psicología Iztacala, 9*(3). <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/19028>
- Benjamin, J. (1991). *El Estrés* (Primera edición, T. 12). Publicaciones Cruz O, S.A.
- Blanch, J., Espuny, J., Gala, C., & Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: T. I* (Eureca Media, SL). Editorial UOC.
- Buela, G., Sierra, J., & Méndez, F. (2001). *Manual de evaluación y tratamientos psicológicos*. España :Biblioteca Nueva.
- Burton, G. (1979). Getting Comfortable with Mathematics. *The Elementary School Journal, 79*(3), 129–135. <https://doi.org/10.1086/461142>
- Cabezas, E., Herrera, R., Ricaurte, P., & Novillo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia, 26*(94), 603–622. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.9>
- Camacho, R., Gaspar, M., & Rivas, C. (2021). Síndrome de Burnout y Estrés laboral por COVID- 19 en docentes universitarios Ecuatorianos. *Revista del Grupo de Investigación en Comunidad y Salud, 6*(2), 166–170. <http://revistas.saber.ula.ve/gicos>
- Campana, D. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021*. Universidad César Vallejo.

- Carrillo, B., & Condo, R. (2016). Inteligencia emocional y ansiedad rasgo-estado en futuros docentes. *Avances en Psicología*, 24(2), 175–192. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2016.v24n2.153>
- Cazalla, N., & Molero, D. (2015). Inteligencia emocional percibida, disposición al optimismo-pesimismo, satisfacción vital y personalidad de docentes en su formación inicial. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 241. <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.220701>
- Ccorahua, R. (2018). *Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red patibamba – 2017*. Universidad César Vallejo.
- Celis, J., Bustamante, M., Cabrera, D., Cabrera, M., Alarcón, W., & Monge, E. (2001). Ansiedad y Estrés académico en estudiantes de medicina humana del primer y sexto año. *Anales de la Facultad de Medicina*, 62(1), 25–30. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37962105>
- Cifuentes, J. (2020). Docencia online y Covid-19: la necesidad de reinventarse. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 13(Especial), 115–127. <https://doi.org/10.55777/rea.v13iEspecial.2149>
- Clavijo, Y. (2021). *Estrés Laboral en docentes de las Instituciones Educativas de San Jacinto en época de covid-19, Tumbes-2020*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontológica*. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62081/Collantes\\_CY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62081/Collantes_CY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: Efectos económicos y sociales*.
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Davidoff, L. (1984). *Introducción a la Psicología: T. III*. McGraw Hill.
- Dávila, J., & Díaz, M. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa Nacional de Chiclayo, 2015*. Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- De la Cruz, M., & Inocente, P. (2021). *Ansiedad ante la muerte en adultos afectados con Covid- 19 que acuden al Centro de Salud Virgen del Pilar, Lima, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Echeburúa, E. (1993). *Evaluación y tratamiento psicológico de los trastornos de ansiedad* (Fundación Universidad-Empresa, Cur.; T. 1). Nuevas perspectivas: Psicología conductual.
- Engel, G. (1962). *Psychological development in health and disease* (Saunders). Wb Saunders.
- Esteve, J. (1984). *El malestar docente* (I). Laia & cuadernos de Pedagogía.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385–401.

- Fernández, J. (2015). *Relación entre Ansiedad Rasgo, Sensibilidad a la Ansiedad y Síntomas de Ansiedad en Niños y Adolescentes* [Universidad de Málaga]. <http://orcid.org/0000-0002-6743-3674>
- Flores, M., Llanos, E., Rodríguez, N., & Salazar, M. (2021). Gestión del estrés antes - durante el confinamiento COVID 19 para mejorar desempeño docente en educación básica regular. *Hacedor - AIAPÆC*, 5(2), 107–118. <https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1934>
- Freud, S. (1895). *Sobre la justificación de separar de la neurastenia un determinado síndrome en calidad de neurosis de angustia: T. III* (Obras Completas). Amorrortu Editores.
- Fuentes, R., & Cortavitarde, N. (2021). *Relación entre estrés percibido y ansiedad en docentes del centro educativo privado Pamer, sede Ica en tiempos de Covid en el año 2021*. Universidad Autónoma de Ica.
- Gaillard, A. (1993). Comparing the concepts of mental load and stress. *Ergonomics*, 36(9), 991–1005. <https://doi.org/10.1080/00140139308967972>
- González de Rivera, J., Bulbena, A., Martín, R., & González, A. (1991). Factores de estrés y ansiedad. *Rev. Psiquiatría*, 18(7), 295–304.
- González de Rivera, J., & Cols, J. (1980). *Manual de Psiquiatría* (A. Vela, J. Arana, & J. Gonzales de Rivera, Curs.; Karpos, T. 1).
- González, M., & Landero, R. (2007). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) : validación en una muestra mexicana. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 12(3). <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.12.num.3.2007.4044>
- González, N. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas Chimbote, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Guerra, M., Martínez, V., Abara, P., & Reyes, J. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica ESPOL*, 30(3), 67–78.
- Gutiérrez, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(1), 47–61. [http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1\\_3.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Punta Santa Fe). Mc Graw Hill. <https://josestavarez.net/Compendio-Methodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- Holmes, T., & Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- Inglés, C., Hidalgo, M., & Méndez, F. (2001). Dificultades interpersonales en la adolescencia : ¿Factor de riesgo de fobia social? *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 6(2). <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.6.num.2.2001.3907>
- Krzemien, D., Barrio, D., Ferreyra, F., & Richard's, M. (2023). Evaluación de la Flexibilidad Cognitiva en la vejez: Evidencias de validez del Test CAMBIOS Test. *Revista Evaluar*, 23(3), 1–15. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Éstres y procesos cognitivos*. Martínez Roca.

- López, M., Laviana, M., Fernández, L., López, A., Rodríguez, A., & Aparicio, A. (2008). La lucha contra el estigma y la discriminación en salud mental. Una estrategia compleja basada en la información disponible. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, XXVIII(101), 43–83.
- Luque, G., & Llanos, L. (2023). *Estrés laboral y ansiedad en docentes de una institución educativa de la provincia de Ilo, 2022*. Universidad César Vallejo.
- Mansilla, F. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica: Cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención. In *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Editorial Académica Española.
- Marqueta, A., Jimenez, A., Asunción, B., Gargallo, P., & Nerín, I. (2010). Evolution of anxiety during the smoking cessation process at a Smoking Cessation Clinic. *Rev. adicciones*, 4, 317–324.
- Martínez, H., Rodríguez, L., & Cobeña, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, 4(1), 83. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i1.1822>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Merín, J., Cano, A., & Tobal, J. (1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2–3), 113–130.
- Ministerio de Educación del Perú. (2006). *capacitación hacia la formación en servicios docentes, aportes a la política (1995-2005)*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Ley universitaria N° 30220*. [https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley\\_universitaria\\_04\\_02\\_2022.pdf](https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022.pdf)
- Morales, S. (2022). Impacto de la covid-19 en los estilos de vida de docentes latinoamericanos. *Educación y Educadores*, 25(1), 1–14. <https://doi.org/10.5294/edu.2022.25.1.5>
- OECD. (2018). *Manual de Frascati 2015*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. (2015). La educación después de 2015. *La posición de la UNESCO sobre la agenda de la educación para después del 2015*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000224367\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000224367_spa)
- Organización Panamericana de la Salud. (2022, martius 2). *La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25 % en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo*.
- Párraga, K., & Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA 'YACHASUN'*, 4(7), 142–155. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0067>
- Ramos, R. (2022). *Niveles de estrés laboral, ansiedad y depresión de los médicos frente al Covid 19 en un establecimiento de salud Tumbes, Perú 2021*. Universidad César Vallejo.
- Ribera, D., Cartagena, E., Reig, A., Romá, M., Sans, I., & Caruana, A. (1993). *Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería: estudio empírico en la provincia de Alicante: T. I* (Epagrafic). Universidad de Alicante.

- Rivas, C., & Navas, E. (2020). *Estrés laboral y autoeficacia docente en profesores de dos Universidades Privadas*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Rojas, A. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en colaboradores bajo modalidad Home office de una entidad financiera privada de Lima Norte, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Rojo, J. (2011). *Comprender la ansiedad, las fobias y el estrés*. Ediciones Pirámide.
- Rubio, S. (1992). *Evaluación y medida de la carga de trabajo mental en una tarea de diagnóstico de fallos*. Editorial de la Universidad Complutense de Madrid.
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., de Agüero Servín, M., Hernández, A., Benavides, M., Rendón, V., & Jaimes, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3). <https://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Seligman, M. (1975). *Helplessness: On Depression, Development and Death*. WH Freeman.
- Selye, H. (1936). A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents. *The Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences*, 10(2), 230–231. <https://doi.org/10.1176/jnp.10.2.230a>
- Selye, H. (1976). *The Stress Of Life* (McGraw-Hill, T. 10). Universidad de Michigan.
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, III(1), 10–59. <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Skinner, B. (1904). *La búsqueda de orden en la conducta voluntaria*.
- Spielberger, C., & Vagg, P. (2010). *JSS Cuestionario de estrés laboral* (Primera edición). TEA ediciones S.A.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2021). *Resolución del consejo directivo N°091-2021-SUNEDU-CD*. [www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)
- Torrades, S. (2007). Estrés y Burn out. *OFFARM*, 26(10), 104–110. <http://www.helpguide.org/mental/burn>
- Trujillo, S., & Delgado, A. (2021). El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19. Estudio cuantitativo. *Eduscientia Divulgación de la ciencia educativa*, 4(7), 51–70. [www.eduscientia.com/eduscientia.divulgar@gmail.com](http://www.eduscientia.com/eduscientia.divulgar@gmail.com)
- Universidad Nacional de Tumbes. (2022). *Padrón de docentes de la Universidad Nacional de Tumbes*.
- Vargas, K. (2019). *Estrés laboral en los docentes de la institución Educativa Secundaria Politécnico Regional los Andes de Juliaca- 2019*. Universidad Peruana de la Unión.
- Vera, O. (2009). Cómo escribir artículos de revisión. *Rev. Med La Paz*, 15(1), 63–69.
- Vila, J. (2004). Evaluación neurofisiológica. In *Barrio, V. Evaluación psicológica aplicada a diferentes contextos*.

- Vindel, A., Tobal, J., González, H., & Iruarrizaga, I. (1994). El afrontamiento de la ansiedad en las drogodependencias. *anales de psicología*, *10*(2), 145–156. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/29591/28661>
- Wolf, I. (1996). Micro-Raman spectroscopy to study local mechanical stress in silicon integrated circuits. *Semiconductor Science and Technology*, *11*(2), 139–154. <https://doi.org/10.1088/0268-1242/11/2/001>
- Zinbarg, R., Barlow, D., & Brown, T. (1997). Hierarchical structure and general factor saturation of the Anxiety Sensitivity Index: Evidence and implications. *Psychological Assessment*, *9*(3), 277–284. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.9.3.277>
- Zung, W. (1995). *Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zinug*.
- Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, *29*(1), 171–180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

## VIII. ANEXOS

Anexo 1: *Matriz de consistencia.*

Título: Estrés laboral y ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022

Área	Línea de investigación	Problemática	Objetivos	Justificación	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
Ciencias sociales	Estrés y ansiedad.	¿Cuál es la relación entre estrés laboral y ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022?	Objetivo general:	Este estudio se basará en la investigación del estrés laboral y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, puesto que en la actualidad por la presencia del virus SARS - CoV- 2 han aumentado los niveles de ansiedad y estrés académico, los cuales están perjudicando las enseñanzas impartidas por los docentes de esta población, por tanto, lo que se propone para este trabajo será la realización de estrategias para afrontar este problema que está afectando a los docentes en las diversas áreas tales como la de su salud física y mental.	Hi: Si existe relación positiva y significativa entre el estrés académico y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022.  Ho: No existe relación positiva y significativa entre el estrés académico y la ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022	Estrés laboral  Ansiedad	El tipo de investigación será cuantitativa, de diseño no experimental – transversal y correlacional. De valor cuantitativa puesto que la investigación utilizara la recolección de datos con mediciones numéricas para explorar o mejorar las preguntas de investigación durante la interpretación, contara con un diseño no experimental debido a que se realizara la investigación sin la manipulación intencional o deliberaba de las variables de estudio, y transversal dado que la recolección y aplicación de instrumentos y datos será tomara en un momento y tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).	La población estará compuesta por 165 docentes de la universidad nacional de tumbes, los cuales pertenecen a las facultades de: facultad de ciencias agrarias, facultad de ciencia económicas, facultad de ingeniería pesquera y ciencias del mar, facultad de ciencias de la salud, facultad de derecho y ciencia política y la facultad de ciencias sociales.
			Objetivos específicos:	A nivel de teórico, se justifica puesto que se recolectarán datos relevantes sobre las variables en estudio y la información obtenida servirá para futuras investigaciones de referencia, así mismo se aportará datos previos sobre el estrés laboral y la ansiedad, ya que en Tumbes no se han realizado investigaciones que relacionen ambas variables.				
			Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022.	Desde el punto de vista Práctico, la información obtenida será veraz y ayudará a futuras investigaciones, específicamente a la población en estudio.				
			Identificar los niveles de ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú 2022.	Este estudio a nivel social, dará a conocer la realidad problemática del estrés laboral y la ansiedad en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, así mismo se obtendrán los niveles tanto de ansiedad como de estrés laboral presentes en los docentes				

Anexo 2: Operacionalización de variable estrés laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Escalas	Indicadores	niveles	Instrumento
Estrés laboral	Según Spielberger y Vagg (2010), la teoría del ajuste persona – ambiente, el estrés y la presión en el transcurso del trabajo se atribuyen a la interacción de un individuo con su entorno laboral. Es así que el estrés laboral es el resultado de una falta de adaptación entre las personas y el entorno, lo que genera estrés psicológico y trastornos físicos relacionados con el estrés.	La prueba psicológica a utilizar es el cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson, el cual está compuesto por 22 ítems con 6 alternativas para su contestación siendo las siguientes: Nunca (0 puntos); Pocas veces al año o menos (1 punto); Una vez al mes o menos (2 puntos); Unas pocas veces al mes o menos (3 puntos); Una vez a la semana (4 puntos); Varias veces a la semana (5 puntos); y finalmente a diario (6 puntos). Además, cuenta con 3 escalas siendo estas las siguientes: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, la finalidad del instrumento es medir el nivel general de estrés laboral en adultos, su aplicación es colectiva e individual, su aplicación es de alrededor de 15 minutos.	CANSANCIO EMOCIONAL	-Sensación de depresión. -Agotamiento emocional.	Bajo (inf. 18) Medio (19-26) Alto (Sup.27)	Cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson.
			DESPERZONALIZACIÓN	-respuesta impersonal. -Carencia de sentimientos.	Bajo (inf. 5) Medio (6-9) Alto (sup.10)	
			REALIZACION PERSONAL	-Sentimientos de competencia. -Realización.	Bajo (Inf. 33) Medio (34-39) Alto (sup.40)  Niveles generales: BAJO: 22-58 MEDIO: 59-95 ALTO: 96-132	

Anexo 3: Operacionalización de variable ansiedad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Niveles	Puntajes	Dirección de los ítems	Instrumento
<b>Ansiedad</b>	La ansiedad es una emoción negativa que se caracteriza por poseer sentimientos de tensión, nerviosísimo, aprensión y preocupación (Zung, 1965). Dicho esto, se define la ansiedad como una respuesta emocional asociada con el manejo de eventos o peligros hostiles anticipados.	La prueba a utilizar es la escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung cuenta con 20 ítems siendo 15 de ellas de dirección positiva y 5 de dirección negativa, las alternativas de contestación son las siguientes: Nunca o casi nunca (1 punto); A veces (2 puntos); Con bastante frecuencia (3 puntos); Siempre o casi siempre (4 puntos). Cuenta con 4 niveles partiendo del bajo, moderado, alto y muy alto. La finalidad el instrumento tiene por finalidad medir los niveles de ansiedad tanto en jóvenes como en adultos.	Dentro de los límites normales. Presencia mínima de Ansiedad Moderada. Presencia Ansiedad Marcada a Severa. Presencia de Ansiedad en grado Máximo.	Menor a 45 puntos 46 - 59 60 – 69 70 a más	Dirección positiva (1,2,3,4,6,7,8,10,11,12,14,15,16,18 y 20) 15 ítems en total  Dirección negativa (5,9,13,17 y 19) 5 ítems.	Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung.

## Anexo 4: Cuestionario de estrés laboral

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Estimado docente:

Lea con atención y marque solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos.	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
0	1	2	3	4	5	6

N	Items	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 5: Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung.

Protocolo del instrumento original

Instrucciones:

Marque con una X en el espacio correspondiente según como usted se haya sentido durante la última semana.

No.	Ítems	Nunca o casi nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Siempre o casi siempre.
1	Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre.				
2	Me siento con temor sin razón.				
3	Despierto con facilidad o siento pánico.				
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme a pedazos.				
5	Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.				
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.				
7	Me mortifican dolores de cabeza, cuello o cintura.				
8	Me siento débil y me canso fácilmente.				
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.				
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.				
11	Sufro de mareos.				
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.				
13	Puedo inspirar y expirar fácilmente.				
14	Se me adormecen o hinchan los dedos de las manos y pies.				
15	Sufro de molestias estomacales o indigestión.				
16	Orino con mucha frecuencia.				
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.				
18	Siento bochornos.				
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche.				
20	Tengo pesadillas.				

Anexo 6: Ficha técnica del cuestionario de estrés laboral.

<b>Denominación:</b>	<b>Cuestionario de estrés laboral JSS</b>
<b>Autor:</b>	Maslach y Jackson 1986
<b>Adaptación en Perú:</b>	Collantes Cieza, Yanet (2021).
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva.
<b>Duración:</b>	De 15 a 20 minutos.
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los niveles generales de estrés laboral.
<b>Niveles de aplicación:</b>	Adultos. La prueba de evaluación cuenta con 22 ítems y con 7 alternativas de respuestas, con la finalidad de medir la percepción sobre el estrés laboral, así mismo se componen de 3 dimensiones la primera es de cansancio emocional el cual mide lo siguiente: Sensación de presión y agotamiento emocional; la segunda es la despersonalización que mide: la respuesta emocional y la carencia de sentimientos; y finalmente la dimensión de realización personal que mide: los sentimientos de competencia y realización. Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento Collantes (2021. p. 60), tomo en cuenta el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach el cual obtuvo un valor de (0,664), dando como resultado que el instrumento es confiable y que cada uno de sus ítems es entendido sin ninguna excepción, para ello se aplicó la prueba a 20 docentes que formaron parte del estudio. Los resultados fueron aprobados por jueces expertos tal y como lo se detalla en la página 60 en el anexo 5 Collantes (2021).
<b>Estructura</b>	
<b>Confiabilidad y validez de la adaptación en Perú del instrumento de estrés laboral JSS:</b>	

Fuente: Collantes (2021), Cuestionario de estrés laboral JSS.

Anexo 7: Ficha técnica del cuestionario de ansiedad de Zung.

<b>Denominación:</b>	<b>Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (EEA).</b>
<b>Autor:</b>	William W. K. Zung
<b>Adaptación:</b>	Luis Astocondor en el año 2001
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva.
<b>Tiempo:</b>	15 minutos.
<b>Niveles de aplicación:</b>	Adolescentes y adultos.
<b>Objetivo:</b>	Determinar los niveles de ansiedad.
<b>Estructura:</b>	<p>La prueba psicológica permite medir los niveles de ansiedad, para ello se aplica 20 ítems cada uno contiene una frase o situación referido a las características de ansiedad, cada frase o pregunta tiene 4 alternativas siendo estas las siguientes: Nunca o casi nunca- a veces – con frecuencia – siempre o casi siempre. Los ítems tienen dirección positiva siendo estos 15 y dirección negativa con 05 preguntas.</p> <p>Astocondor (2001), determino la confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach dando como valor numérico el siguiente: 0,7850.</p>
<b>Confiabilidad y validez de la adaptación en Perú del instrumento de autoevaluación de la ansiedad de Zung (EEA).</b>	<p>El instrumento de evaluación cuenta con autenticidad al ser aprobado por 10 especialistas del área comunitaria, social y clínica, quienes por su criterio de jueces aprobaron la adaptación del instrumento EEA, para ello se utilizó el método de validez interna elaborado por Astocondor (2001).</p>

Fuente: Estocondor (2001) Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (EEA).

Anexo 8: Certificado de validez de expertos del cuestionario de estrés laboral.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Competencias estratégicas</b>							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	✓		✓		✓		
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	✓		✓		✓		
8	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	✓		✓		✓		
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	✓		✓		✓		
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	✓		✓		✓		
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez    DNI: 43287157

Especialidad del validador: Lic. en Psicología, Lic. en Educación, Magister en docencia y gestión educativa, Doctor en Educación

27 de febrero del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Fernando Eli Ledesma Pérez

## Anexo 9: Confiabilidad y validez de la adaptación del instrumento de ansiedad de Zung

### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD EN NUESTRO PAIS

En nuestro país, Astocondor (2001), como parte de su tesis titulada “Estudio Exploratorio sobre ansiedad y depresión en un grupo de pobladores de comunidades nativas Aguarunas”, realizó la adaptación y validez de la Escala de Autoevaluación de la Ansiedad de Zung y de la Escala de Autoevaluación de la Depresión de Zung en una muestra de 100 pobladores de ambos sexos, de 14 a 30 años, de siete comunidades nativas aguarunas del departamento de Amazonas.

A continuación presentamos sus hallazgos referidos a la Escala de Autoevaluación de la Ansiedad de Zung:

#### VALIDEZ

La EAA fue revisada y adaptada convenientemente al nivel sociocultural y educativo de los habitantes de las comunidades nativas aguarunas (Ver Apéndice C), habiéndose realizado previamente un estudio piloto, con las consiguientes modificaciones sugeridas que fueron aprobadas por un jurado calificador, el cual estuvo integrado por 10 especialistas en el área clínica, social y comunitaria.

Se utilizó el método de validez interna por criterio de jueces, a través del Coeficiente V de Aiken. El resultado obtenido de este proceso se aprecia en la tabla 6.

Tabla 6  
Validez de la versión adaptada de la EAA de Zung

Areas Medidas	Item	V*
Intranquilidad	1	0,9
Angustia	3	0,8
Molestias y dolores musculares	7	0,8
Palpitaciones	10	1
Disnea	13	1
Náuseas y vómitos	15	0,9
Frecuencia Urinaria	16	0,8
Rubor facial	18	1
Pesadillas	20	1

Fuente: Astocondor (2001)

Leyenda:

V : Coeficiente V de Aiken

\* : Significancia al ,05

Como se puede visualizar la totalidad de los ítems adaptados obtuvieron un alto nivel de validez.

### **CONFIABILIDAD**

Para hallar la confiabilidad se utilizó Alpha de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados tal y como se puede observar en la tabla 7.

Tabla 7  
Consistencia interna de la EAA

Participantes	Alpha de Cronbach
Varones	0,7750
Mujeres	0,6714
Total	0,7850

Fuente: Astocondor (2001)

Anexo 10: Prueba de normalidad.

Tabla 5

*Prueba de Normalidad Shapiro Wilk*

	Estadístico	gl	Sig.
Cansancio Emocional	,909	50	,001
Despersonalización	,804	50	,000
Realización Personal	,881	50	,000
Estrés Laboral	,990	50	,953
Ansiedad	,988	50	,880

En la presente tabla, se realiza la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos de la muestra del presente estudio, que se encuentra conformada por 50 docentes universitarios.

En cuanto a los resultados, se puede apreciar que las dimensiones de la variable estrés laboral están  $<0.05$  por lo que se infiere que los datos son heterogéneos, permitiendo hacer procesamientos mediante Rho de Spearman.

Asimismo, las variables estrés laboral y ansiedad presentan valores por encima del  $>0.05$  por lo que su análisis corresponde a  $r$  de Pearson para comprobación de hipótesis.

Anexo 11: Prueba piloto.

Cuestionario de estrés laboral JSS

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,494	,500	22

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	51,20	95,289	,488	.	,442
2. Al final de la jornada me siento agotado.	50,20	81,067	,618	.	,370
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	51,30	86,233	,621	.	,394
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	48,20	125,289	-,461	.	,625
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	52,10	87,211	,749	.	,391
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	51,70	84,678	,644	.	,384

7.Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	48,60	103,156	-,044	.	,532
8.Me siento "quemado" por el trabajo.	52,10	91,433	,765	.	,414
9.Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	47,00	120,222	-,688	.	,567
10.Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	51,00	86,667	,281	.	,447
11.Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	51,50	88,500	,449	.	,419
12.Me encuentro con mucha vitalidad.	47,10	114,989	-,599	.	,540
13.Me siento frustrado por mi trabajo.	52,10	87,211	,749	.	,391
14.Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	51,80	91,956	,661	.	,420
15.Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	52,00	94,000	,541	.	,434
16.Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	51,70	84,233	,850	.	,370
17.Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	48,00	112,222	-,226	.	,580

18.Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	47,00	121,778	-,756	.	,573
19.He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	47,70	123,344	-,559	.	,591
20.En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	51,40	95,822	,188	.	,473
21.Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	47,10	122,100	-,774	.	,574
22.Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	51,70	88,900	,554	.	,411

---

## Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (EEA).

### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Me siento más nervioso(a) y ansioso(a) que de costumbre.	28,70	31,789	,575	,734
2.Me siento con temor sin razón.	29,10	32,322	,473	,740
3.Despierto con facilidad o siento pánico.	29,30	32,678	,658	,739
4.Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.	29,20	34,178	,162	,755
5.Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme	28,30	29,344	,386	,743
6.Me tiemblan los brazos y las piernas.	29,30	34,233	,222	,753
7.Me mortifican dolores de cabeza, cuello o cintura.	28,90	27,211	,690	,708
8.Me siento débil y me canso fácilmente	29,00	30,667	,738	,724

9.Me siento tranquilo(a) y puedo permanecer con calma fácilmente.	28,00	30,000	,294	,755
10.Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.	28,90	30,322	,556	,728
11.Sufro de mareos.	29,30	32,678	,658	,739
12.Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.	29,40	35,156	,000	,758
13.Puedo inspirar y expirar fácilmente.	27,70	27,344	,431	,742
14.Se me adormecen o hinchan los dedos de las manos y pies.	29,20	37,067	-,407	,778
15.Sufro de molestias estomacales o indigestión.	29,00	30,889	,486	,734
16.Orino con mucha frecuencia.	28,80	31,733	,372	,742
17.Generalmente mis manos están secas y calientes.	29,30	34,233	,222	,753
18.Siento bochornos.	29,10	32,100	,516	,737
19.Me quedo dormida(a) con facilidad y descanso bien durante la noche	28,00	34,667	-,039	,782
20.Tengo pesadillas.	29,10	34,100	,076	,763

## Anexo 12: Declaración de autenticidad



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Sofia Marlen Oyola Risco identificada con DNI N° 72033899, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes, con el proyecto de tesis titulado: "Estrés laboral y ansiedad en docente de la Universidad Nacional de Tumbes – Perú 2022".

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de investigación es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, APA séptima edición, por lo tanto, el proyecto de investigación no ha sido plagiado total ni parcialmente.
3. El proyecto de investigación no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicado no presentado anteriormente para obtener algún grado académico.

De identificarse fraude, plagio, autoplagio o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones correspondientes, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes 25 de marzo del 2024

---

Sofia Marlen Oyola Risco  
DNI 72033899



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CERTIFICACIÓN

Asesor: Mg. Alexander Ordinola Luna, docente auxiliar adscrito al Departamento académico de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado: “**Estrés laboral y ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes – Perú 2022**” presentado por la alumna Sofía Marlen Oyola Risco, ha sido revisado y asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación.

Tumbes, 24 de marzo del 2024

Atentamente

Mg. Alexander Ordinola Luna  
DOCENTE ASESOR  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
Teléf. 979666257  
ORCID: 0000-0002-5954-4788

## Anexo 14: Resolución de jurados.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

**\* AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL \***

### RESOLUCIÓN N° 118-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 20 de junio de 2022.

**VISTO:** El expediente virtual N°1285, del 14 de junio del 2022, correspondiente al OFICIO N°030-2022/UNTUMBES- FACSO -DUNIV, mediante el cual el director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanza, para su reconocimiento, el proyecto de tesis titulado **"ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022"**, que para optar el título profesional de licenciado en Psicología, ha presentado la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **OYOLA RISCO SOFIA MARLEN**, documento con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

#### **CONSIDERANDO:**

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y en el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del proyecto de tesis titulado **"ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022"**, para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el documento señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación del docente asesor de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER** a la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **OYOLA RISCO SOFIA MARLEN**, como autora del proyecto de tesis titulado **"ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022"**, presentado por dicha estudiante.

**ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR** el Jurado Calificador del proyecto de tesis titulado **"ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022"** con la siguiente conformación:



**RESOLUCIÓN N°118-2022/UNTUMBES-FACSO-D.**

**Presidente** : Dra. Eva Matilde Rhor Garcia Godos  
**Secretario** : Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada  
**Vocal** : Dr. Pedro Fre Infante Sanjines  
**Accesitario** : Mg. Ludwing Dario Alfaro García.

**ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

**ARTICULO CUARTO.- DESIGNAR** al Mg. Alexander Ordínola Luna como asesor del proyecto de tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022", lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

**ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veinte de junio del dos mil veintidós.

**REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE:** (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.  
-RECTOR-VRACAD-OGCOA  
-FACSO-DDH-DDT-DET-DEED  
-DEED-DDPS-DEPS-DECC  
-REG. TEC-Interesado-Archivo  
DMMY/D.  
WJCL/Sec. Acad

  
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada  
SECRETARIA ACADÉMICA

## Anexo 15: Resolución de aprobación de proyecto de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

### RESOLUCIÓN N° 387-2022/UNTUMBES-FACSO-D

Tumbes, 28 de diciembre de 2022.

**VISTO:** El OFICIO N° 009-2022/UNT-FACSO-JT-P-EMRGG, del 22 de diciembre del 2022, mediante el cual, la presidenta del Jurado constituido con la Resolución N°118-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 20 de junio de 2022, alcanza el proyecto de tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022", presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, OYOLA RISCO SOFIA MARLEN, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología; y

#### **CONSIDERANDO:**

Que con la Resolución N°118-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 20 de junio de 2022, se reconoce a la estudiante OYOLA RISCO SOFIA MARLEN, como autora del proyecto de tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022", se constituye el Jurado Calificador y se designa el asesor de dicho documento académico;

Que de lo consignado en el acta suscrita por los integrantes del indicado jurado, el 16 de diciembre del 2022 y que obra en el expediente señalado en la referencia, se desprende que el mencionado proyecto de tesis ha sido debidamente corregido por el mencionado estudiante y favorablemente evaluado para efectos de su correspondiente aprobación como proyecto de tesis;

Que teniendo en cuenta lo expuesto, deviene procedente la aprobación del indicado documento, con el carácter de proyecto de tesis y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el proyecto de tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022", presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, OYOLA RISCO SOFIA MARLEN, para optar el título profesional de licenciado en Psicología, documento cuyo texto forma parte de esta Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR** al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°118-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 20 de junio de 2022, la evaluación del proyecto de tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022". Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:



**RESOLUCIÓN N°387-2022/UNTUMBES-FACSO-D.**

**Presidente** : Dra. Eva Matilde Rhor Garcia Godos  
**Secretario** : Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada  
**Vocal** : Dr. Pedro Fre Infante Serjines  
**Accesitario** : Mg. Ludwing Darío Alfaro García.

**ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

**ARTÍCULO CUARTO.- RATIFICAR** al Mg. Alexander Ordinola Luna como asesor del proyecto de tesis "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022".

**ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

**ARTÍCULO SEXTO.- COMUNICAR** la presente Resolución a los docentes aquí nominados, para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veintiocho de diciembre del dos mil veintidós.

**REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE:** (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. i.  
-RECTOR-VIRACAD-OCODR  
-FACSO-DUH-DO F-DE F-DEED  
-DIRD-DCPS-DCPS-OCOC  
-REG. IEC-Intermedio-Archivo  
DMS/MD  
MGCL/Svc. Acad.



**Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada**  
**SECRETARIA ACADÉMICA**

## Anexo 16: Resolución de ampliación de vigencia



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

\* AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA  
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO \*

### RESOLUCIÓN N°105-2024/UNTUMBES-FACSO-D,

Tumbes, 20 de marzo de 2024.

**VISTO:** El expediente virtual N°075, del 14 de marzo del 2024, correspondiente al Oficio N°042-2024/UNTUMBES-FACSO-D.U.INV-MBE., mediante el cual la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanza, para su formalización, la ampliación de periodo de tiempo para presentación de tesis, titulada "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022", presentado por la bachiller en Psicología **SOFIA MARLEN OYOLA RISCO**, para optar el título profesional de Licenciada en Psicología; y

#### CONSIDERANDO:

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que con la Resolución N°118-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 20 de junio de 2022, se reconoce a la estudiante **SOFIA MARLEN OYOLA RISCO**, como autora del proyecto de tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022", se constituye el Jurado Calificador y se designa el asesor de dicho documento académico;

Que, con la RESOLUCIÓN N° 387-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 28 de diciembre de 2022, se aprueba el proyecto de tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022", presentado por la estudiante de Psicología **SOFIA MARLEN OYOLA RISCO** para optar el título profesional de licenciada en psicología.

Que de la información que se adjunta al expediente señalado en la referencia, se indica que teniendo en cuenta los motivos que aduce la bachiller en Psicología **SOFIA MARLEN OYOLA RISCO**, interrumpió la ejecución de su proyecto de tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022";

Que en conformidad con el artículo 54. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, "la vigencia para la ejecución del proyecto de tesis es de un año, a partir de la fecha de su aprobación por el Decano de la Facultad. El plazo puede extenderse un año más, si existen motivos justificados por el docente asesor ante el Decano de la Facultad".

Que de lo consignado en el Oficio N°042-2024/UNTUMBES-FACSO-D.U.INV-MBE., que forma parte del expediente señalado en la referencia, se desprende que "Considerando las razones expuestas, los miembros de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, consideran pertinente concederle el plazo de un año conforme a ley, el mismo que regirá a partir del acto resolutorio correspondiente.";



**RESOLUCIÓN N°105-2024/UNTUMBES-FACSO-D.**

Que teniendo en cuenta lo expuesto y al amparo de la normativa aquí indicada, deviene procedente la ampliación de vigencia del indicado documento, y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutive;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** la ampliación de vigencia, por un plazo de un (01) año, contado a partir de la promulgación de la presente Resolución, para la presentación de la tesis titulada **"ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022"**, cuya autoría es de la bachiller en Psicología **SOFIA MARLEN OYOLA RISCO**, para optar el título profesional de licenciada en Psicología, lo que se dispone en razón de los señalado en la parte considerativa.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RATIFICAR** al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°118-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 20 de junio de 2022, para la evaluación del informe de tesis titulado **"ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022"**. Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

**Presidente** : Dra. Eva Matilde Rhor García Godos.  
**Secretario** : Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.  
**Vocal** : Dr. Pedro Fre Infante Sanjines.  
**Accesitario** : Mg. Ludwing Darío Alfaro García..

**ARTÍCULO TERCERO.- RATIFICAR** al Dr. Alexander Ordínola Luna como asesor del proyecto de tesis titulado **"ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - PERÚ 2022"**.

**ARTÍCULO CUARTO.- COMUNICAR** la presente Resolución a los docentes aquí nominados, para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veinte de marzo del dos mil veinticuatro.

**REGÍSTRASE Y COMUNICASE:** (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. CRISTHIAN JACOB HIDALGO SANDOVAL, Secretario Académico de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C e  
-RECTOR-VRIACAD-OGCDA  
-FACSO-DDH-DDF-DET-DDED  
-DEED-DDPS-DEPS-DECC  
-REG.TEC-Interesado-Archivo  
DMMMD  
CJHS/Sec. Acad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Mg. CRISTHIAN JACOB HIDALGO SANDOVAL  
Secretario Académico